



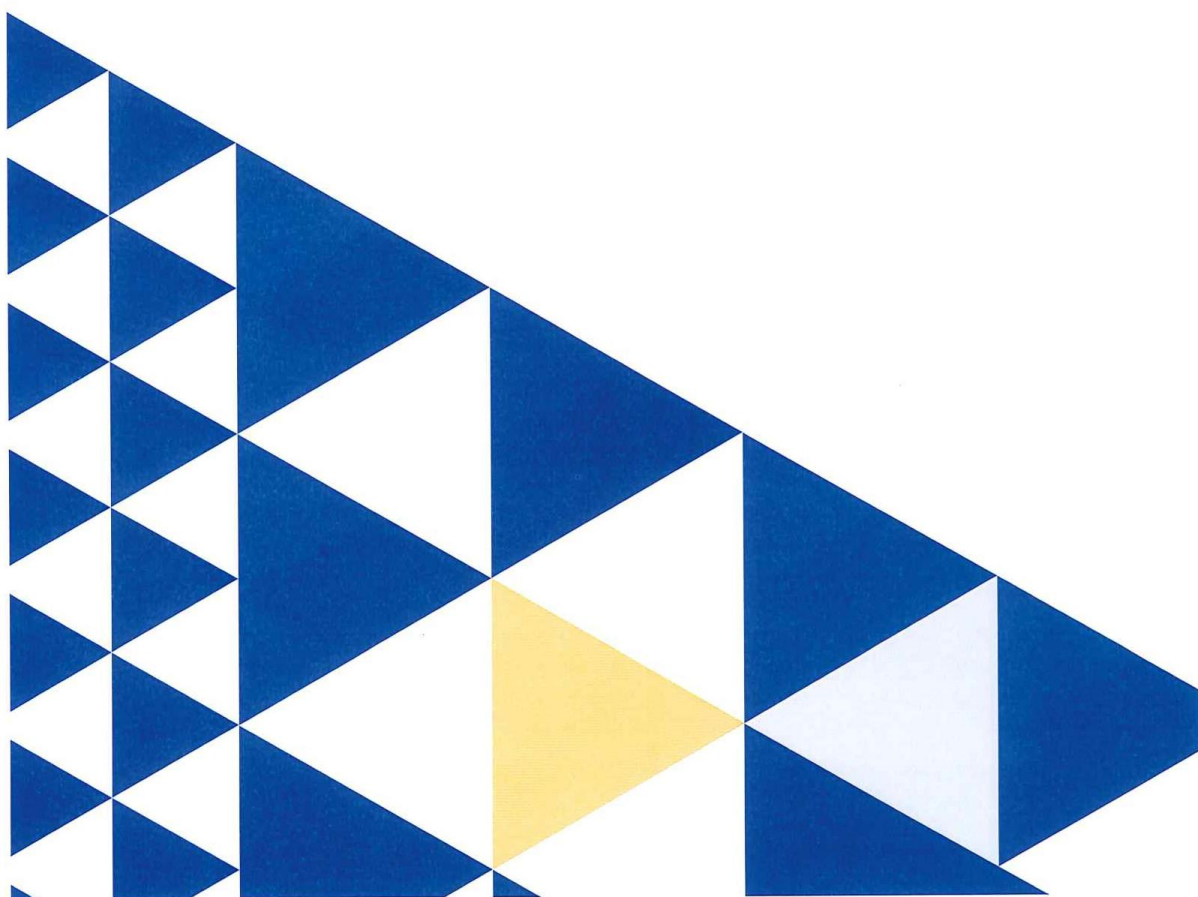
Organización
Internacional
del Trabajo

► Informe III (Parte A)

► Aplicación de las normas internacionales del trabajo, 2024

Informe de la Comisión de Expertos
en Aplicación de Convenios
y Recomendaciones

Conferencia Internacional del Trabajo,
112.^a reunión, 2024



Observaciones relativas a Chile

Observaciones para los Convenios núms. 1, 24, 25, 30, 87, 98, 100, 111

Solicitudes directas para los Convenios núms. 1, 30, 87, 98, 100, 111, 151 no publicadas en el Informe

Observación sobre la sumisión

Convenio sobre las horas de trabajo (industria), 1919 (núm. 1) (ratificación: 1925) y Convenio sobre las horas de trabajo (comercio y oficinas), 1930 (núm. 30) (ratificación: 1935)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre el tiempo de trabajo, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 1 (horas de trabajo en la industria) y 30 (horas de trabajo en el comercio y las oficinas) en un mismo comentario.

Artículo 6, 1), b) y 2) del Convenio núm. 1 y artículos 7, 2), 3) y 4), y 8 del Convenio núm. 30. Excepciones temporales. Circunstancias, límites y compensación. La Comisión toma nota de que durante muchos años ha llamado la atención del Gobierno sobre el hecho de que los artículos 31 y 32 del Código del Trabajo permiten realizar horas extraordinarias en circunstancias que van más allá de las establecidas en los Convenios. En particular, estos artículos disponen que, cuando se trata de responder a una necesidad o situación temporal sobrevenida en una empresa, el trabajador y su empleador pueden convenir un máximo de dos horas extraordinarias por día, en el caso de los empleos cuya naturaleza no pueda suponer un perjuicio para la salud del trabajador. La Comisión recuerda la importancia de limitar el recurso a excepciones a la duración normal de la jornada de trabajo a los casos en que las circunstancias tales como accidentes reales o amenazas de accidentes, fuerza mayor, trabajo urgente en instalaciones y maquinarias sean claras, estén bien definidas y limitadas (Estudio General de 2018, Instrumentos sobre el tiempo de trabajo, párrafo 119). La Comisión recuerda asimismo que el Convenio núm. 30 exige la fijación de un límite razonable de horas extraordinarias, no solo por día, sino también por año. ***En estas condiciones, la Comisión pide al Gobierno que tome las medidas necesarias para garantizar que: i) se limite el recurso a las horas extraordinarias a circunstancias claras y bien definidas, y ii) se fije el número máximo de horas de trabajo adicionales que pueden autorizarse por año.***

Asimismo, la Comisión toma nota de que la enmienda del artículo 32 del Código del Trabajo, que entrará en vigor en abril de 2024, introducida por la Ley núm. 21.561 de 26 de abril de 2023, establece que las partes podrán acordar por escrito que las horas extraordinarias se compensen por días adicionales feriados. En tal caso, podrán pactarse hasta cinco días hábiles de descanso adicional al año, los cuales deberán ser utilizados por el trabajador dentro de los seis meses siguientes al ciclo en que se originaron las horas extraordinarias. La compensación de horas extraordinarias por días adicionales feriados se registrará por el mismo recargo que corresponde a su pago, es decir, por cada hora extraordinaria corresponderá una hora y media de feriado.

La Comisión recuerda la necesidad de prever, en todas las circunstancias, el pago de las horas extraordinarias a una tasa no inferior al 125 por ciento de la tasa de salario ordinaria, de conformidad con el artículo 6, 2) del Convenio núm. 1 y el artículo 7, 4) del Convenio núm. 30, independientemente de todo descanso compensatorio que se proporcione a los trabajadores interesados.

La Comisión estima que en el marco de las reformas introducidas por la Ley núm. 21561 de 2023 se podrían haber considerado los comentarios que viene formulando desde hace varios años. En estas condiciones, la Comisión espera firmemente que se tomarán todas las medidas necesarias para armonizar la legislación nacional con estas disposiciones de los Convenios. La Comisión recuerda al Gobierno que, en este proceso, puede recurrir a la asistencia técnica de la Oficina si lo considera necesario.

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre el seguro de enfermedad (industria), 1927 (núm. 24) (ratificación: 1931) Convenio sobre el seguro de enfermedad (agricultura), 1927 (núm. 25) (ratificación: 1931)

Con el fin de proporcionar una visión de conjunto de las cuestiones relativas a la aplicación de los convenios ratificados sobre la seguridad social, la Comisión considera oportuno examinar los Convenios núms. 24 (seguro de enfermedad, industria) y 25 (seguro de enfermedad, agricultura), en un mismo comentario.

Artículo 7, 1) de los Convenios. Contribución a la formación de la caja del seguro de enfermedad. La Comisión toma nota de la información comunicada por el Gobierno en su memoria, relativa a la obligación de los empleadores de cotizar mensualmente por sus trabajadores, en el marco de la Ley núm. 16744, de 1968,

que establece normas sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. La Comisión toma nota igualmente de la presentación de una propuesta de reforma del sistema de pensiones que se encuentra actualmente en trámite parlamentario, y que incluye la implantación de un sistema mixto que sustituye al régimen creado por el Decreto Ley núm. 3500, de 1980, y para cuyo pilar contributivo se prevén cotizaciones a cargo del empleador. La Comisión recuerda una vez más la importancia de dar cumplimiento al principio básico establecido en el artículo 7, 1) de los Convenios, según el cual los asegurados y sus empleadores deberán contribuir a la financiación de la caja del seguro de enfermedad. ***En este contexto, la Comisión confía en que el Gobierno aprovechará el marco de la actual reforma del sistema de pensiones para, en consulta con los interlocutores sociales, asegurar la plena aplicación del principio establecido en estos artículos de los convenios y que informe al respecto.***

La Comisión toma nota de que, según el Gobierno, los avances en la tramitación y posterior implementación del nuevo sistema mixto de pensiones podrían permitir estudiar la posibilidad de avanzar en la ratificación de nuevos instrumentos internacionales en materia de seguridad social. En este contexto, la Comisión recuerda que el Consejo de Administración de la OIT, en su 343.ª reunión (noviembre de 2021), por recomendación del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, confirmó la clasificación de los Convenios núms. 24 y 25 como superados, y ha inscrito un punto sobre su derogación o retiro en el orden del día de la 118.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo (2030). El Consejo de Administración pidió a la Oficina que adoptara medidas de seguimiento para alentar activamente la ratificación de los Convenios núm. 102 (partes II y III) y núm. 130, los instrumentos más actualizados sobre la asistencia médica y las prestaciones monetarias de enfermedad. ***La Comisión alienta por consiguiente al Gobierno a que dé curso a la decisión que el Consejo de Administración adoptó en su 334.ª reunión (noviembre de 2021) de aprobar las recomendaciones del Grupo de trabajo tripartito del mecanismo de examen de las normas, y a que contemple la ratificación de los instrumentos más actualizados en esta área temática.***

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) (ratificación: 1999)

En su último comentario la Comisión tomó nota de graves alegatos formulados por la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Central Unitaria de

Trabajadores de Chile (CUT) en 2020 que incluían la represión violenta de una protesta, así como la detención de dirigentes sindicales y la muerte de un dirigente sindical de pescadores artesanales (cuestionando la versión oficial de que fue un suicidio). La Comisión ***lamenta*** observar que el Gobierno no envió sus comentarios al respecto, así como tampoco ha enviado sus comentarios en relación con múltiples observaciones de interlocutores sociales remitidas en 2016 y 2019. ***La Comisión pide nuevamente al Gobierno que transmita sus comentarios a la brevedad.***

Artículos 2 y 3 del Convenio. Cuestiones legislativas. En su último comentario, la Comisión expresó nuevamente la esperanza de que el Gobierno tomara muy próximamente las medidas necesarias para poner las siguientes normas en conformidad con el Convenio:

- Artículo 23 de la Constitución Política, que dispone que el cargo de dirigente sindical es incompatible con la militancia en un partido político y que la ley deberá establecer sanciones a aquellos dirigentes que intervengan en actividades político-partidistas.
- Artículo 48 de la Ley núm. 19296, que establece normas sobre asociaciones de funcionarios de la administración del Estado, y que otorga amplias facultades a la dirección del trabajo en el control de los libros y de los antecedentes financieros y patrimoniales de las asociaciones. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, si bien el artículo no ha sido modificado, la Dirección del Trabajo ha emitido varios dictámenes entre el 2015 y 2022 en los que destacó que no le corresponde fiscalizar la administración financiera de las asociaciones y que son estas las que deben fiscalizar su administración financiera. El Gobierno destaca que la doctrina de la Dirección del Trabajo es consistente con los principios de la libertad sindical y deja a las organizaciones el control de sus libros y antecedentes financieros y patrimoniales.
- Artículo 11 de la Ley sobre Seguridad Interior del Estado, núm. 12927, que dispone la posibilidad de castigar con el presidio o relegación en casos de paro o huelga en ciertos servicios, y el artículo 254 del Código Penal, que prevé sanciones penales en caso de interrupción de servicios públicos o de utilidad pública o de abandono de destino de los empleados públicos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que estas disposiciones no han sido aplicadas. La Comisión recuerda que en anteriores ocasiones, el Gobierno ha indicado que no debería imponerse ninguna sanción penal a un trabajador que participa en una huelga de manera pacífica, que no hace sino ejercer un derecho esencial.

La Comisión toma debida nota de las indicaciones del Gobierno de que algunas disposiciones no se han aplicado en la práctica, pero haciendo hincapié en la importancia de la seguridad jurídica en estos temas, la Comisión espera que el Gobierno tome cuanto antes las medidas necesarias para poner las normas antes mencionadas en conformidad con el Convenio y le pide que informe al respecto.

Artículo 3. Derecho de las organizaciones de organizar sus actividades y de formular su programa de acción. Exclusión de la huelga a empresas declaradas estratégicas. El artículo 362 del Código del Trabajo (CT) bajo el rubro de determinación de las empresas en las que no se podrá ejercer el derecho a huelga, establece que no podrán declarar la huelga los trabajadores que presten servicios en corporaciones o empresas, cualquiera sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La Comisión ha observado que esta determinación de las empresas en las que no se puede ejercer el derecho a huelga, efectuada cada dos años, aprobada conjuntamente por varios ministerios y susceptible de recurso ante la Corte de Apelaciones, cubre potencialmente servicios que van más allá de la definición de servicios esenciales en el sentido estricto del término (aquellos cuya interrupción podría poner en peligro, la vida, la seguridad o la salud de toda o parte de la población). La Comisión señaló que la noción de utilidad pública y la de daño a la economía son más amplias que la de servicios esenciales y observó que los «servicios de utilidad pública» estarían ya cubiertos por el sistema de servicios mínimos establecido en el artículo 359, que es diferente del concepto de servicios esenciales en el sentido estricto del término. Al tiempo que reiteró que debería enmendarse el artículo 362 del CT en aras de asegurar que la prohibición del derecho de huelga solo afecte servicios esenciales en el sentido estricto del término, la Comisión pidió al Gobierno que informe sobre la aplicación práctica del artículo. La Comisión toma nota de que el Gobierno proporciona una copia del listado de empresas publicado en 2021 cuyos trabajadores no podrán ejercer el derecho a la huelga conforme con lo dispuesto en el artículo 362 del CT. El Gobierno cita además una sentencia de la Corte de Apelaciones de Santiago de 2017 que acogió el reclamo de un sindicato y ordenó que se excluyera a una empresa del listado, pudiendo los trabajadores de esa empresa ejercer el derecho de huelga. El Gobierno indica asimismo que en similar sentido se pronunció la Contraloría General de la República en diversos dictámenes. La Comisión toma debida nota de dichas informaciones y

observa asimismo que no ha recibido nuevas observaciones sobre reclamaciones presentadas con relación al listado de empresas en las que los trabajadores no pueden declarar la huelga. ***A la luz de lo anterior, y reiterando una vez más que debería de enmendarse el artículo 362 del CT en aras de asegurar que la prohibición del derecho de huelga solo puede afectar a servicios esenciales en el sentido estricto del término, la Comisión pide al Gobierno que continúe informando sobre la aplicación práctica de dicho artículo, precisando las categorías de servicios prestados por las empresas excluidas del derecho de huelga, así como el tratamiento de las reclamaciones presentadas al respecto.*** La Comisión también recuerda una vez más que, sin poner en tela de juicio el derecho de huelga de la gran mayoría de los trabajadores, un servicio mínimo negociado puede ser establecido en los servicios públicos de importancia trascendental que no son servicios esenciales en el sentido estricto del término.

Reemplazo de trabajadores. La Comisión ha tomado nota de que, si bien el CT contiene una disposición que prohíbe el reemplazo de huelguistas, así como sanciones en caso de reemplazo (artículos 345, 403 y 407), otras disposiciones podrían desvirtuar o introducir incertidumbre en tales prohibiciones de reemplazo de trabajadores en caso de huelga. La Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados (CGTP) se había referido a la posibilidad prevista en el artículo 306 del CT de que una empresa que haya subcontratado una obra o servicio a otra empresa pueda ejecutar directamente o a través de un tercero la provisión de la obra o el servicio subcontratado que haya dejado de prestarse en caso de huelga. La Comisión ha pedido al Gobierno que remita mayores informaciones sobre la aplicación práctica de los artículos antes mencionados. La Comisión toma nota de que, según indica el Gobierno, entre enero de 2019 y junio de 2023 se presentaron 272 denuncias por reemplazo de huelga ante la Dirección del Trabajo que dieron lugar a un total de 268 fiscalizaciones efectuadas a las empresas por dicho concepto. La Comisión observa asimismo que, según la información proporcionada por el Gobierno en el marco del Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), la Dirección del Trabajo lleva un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publica semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. La Comisión observa que, según consta en dicho registro, entre el segundo semestre del 2020 y el primer trimestre de 2023 las multas que se aplicaron en casos de reemplazo de huelguistas oscilaron entre 20 y 120 unidades tributarias

mensuales (aproximadamente equivalentes a 1 400 y 8 800 dólares de los Estados Unidos). ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información acerca de violaciones a la ley que prohíbe el reemplazo de huelguistas, las sanciones aplicadas en dichos casos, así como sobre el impacto de la contratación de trabajadores en virtud del artículo 306 en los trabajadores huelguistas o en los servicios interrumpidos debido a las huelgas.***

El ejercicio de la huelga más allá de la negociación colectiva reglada. La Comisión había observado que, en términos generales, la huelga se regula en el marco de la negociación colectiva reglada. La Comisión ha recordado que el Comité de Libertad Sindical: i) teniendo en cuenta que la legislación no permite las huelgas que se produzcan fuera del contexto de la negociación colectiva, pidió al Gobierno que en consulta con las organizaciones de trabajadores y de empleadores tomase las medidas necesarias para modificar la legislación de conformidad con los principios de la libertad sindical (367.º informe, caso núm. 2814, marzo de 2013), y ii) recordando el principio de que los intereses profesionales y económicos que los trabajadores defienden mediante el derecho de huelga abarcan no solo la obtención de mejores condiciones de trabajo o las reivindicaciones colectivas de orden profesional, sino que engloban también la búsqueda de soluciones a las cuestiones de política económica y social y a los problemas que se plantean en la empresa y que interesan directamente a los trabajadores, el Comité pidió al Gobierno que tomase todas las medidas necesarias, inclusive legislativas si fuese necesario, para garantizar este principio (371.º informe, caso núm. 2963, marzo de 2014). La Comisión pidió al Gobierno que proporcione información sobre las medidas tomadas al respecto. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que, tal como han determinado los Tribunales de Justicia, no es posible sostener que la huelga fuera de la negociación colectiva se encuentre prohibida, en tanto ha sido considerado un derecho fundamental, requiriendo para ello norma expresa para una limitación general, circunstancia que no se verifica en la normativa nacional. ***Al tiempo de que toma nota de dichas indicaciones, la Comisión recuerda al Gobierno la necesidad de adoptar medidas en relación con las recomendaciones antes mencionadas del Comité de Libertad Sindical y le pide una vez más que informe sobre toda medida tomada al respecto.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

**Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
(núm. 98) (ratificación: 1999)**

La Comisión ***lamenta*** observar que el Gobierno no ha respondido a las múltiples observaciones de interlocutores sociales relativas a la aplicación del Convenio en la legislación y en la práctica remitidas en 2016, 2019 y 2020. ***La Comisión pide nuevamente al Gobierno que transmita sus comentarios a la brevedad.***

Artículo 1 del Convenio. Discriminación antisindical. En sus comentarios anteriores, la Comisión había tomado nota de afirmaciones de las organizaciones sindicales de que el sistema de protección contra la discriminación antisindical seguía sin ser efectivo o disuasorio (destacando, por ejemplo, que inclusive la sanción máxima de 300 unidades tributarias mensuales no puede disuadir a una empresa multinacional). A la luz de lo anterior, la Comisión invitó al Gobierno a que sometiera a diálogo con las organizaciones más representativas la evaluación del sistema de protección contra la discriminación antisindical. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que entre julio de 2019 y junio de 2023 se presentaron ante la Dirección del Trabajo un total de 3 463 denuncias de prácticas antisindicales y desleales, de las cuales 520 fueron por obstaculizar la formación o funcionamiento de sindicatos, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, 378 denuncias por no otorgar el trabajo convenido a un dirigente sindical, 344 por separación ilegal de trabajadores con fuero sindical y 335 por ejecutar actos de injerencia. La Comisión observa que la Dirección del Trabajo lleva un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales y publica semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras y nota que, según consta en dicho registro, entre el segundo semestre del 2020 y el primer trimestre de 2023 se aplicaron multas a casi un centenar de empresas; las multas oscilaron entre 5 y 920 unidades tributarias mensuales (aproximadamente equivalentes a 367 y 67 000 dólares de los Estados Unidos) y la multa más alta se aplicó una sola vez a una empresa por prácticas desleales en la negociación colectiva. En relación con la invitación al Gobierno de someter a diálogo con las organizaciones más representativas la evaluación del sistema de protección contra la discriminación antisindical, el Gobierno indica que el Departamento de Diálogo Social de la Subsecretaría del Trabajo administra el Fondo de Formación Sindical y Relaciones Colaborativas, creado por la Ley núm. 20940 que tiene por objeto financiar proyectos, programas y acciones en las áreas de formación sindical, promoción del diálogo social y desarrollo de relaciones laborales colaborativas entre empleadores y

trabajadores, incluido un programa destinado a dirigentes sindicales llevado a cabo en 2023. El Gobierno indica asimismo que desde el año 2006 el Departamento de Diálogo Social implementa el programa «Mesas de Diálogo Social», en el que los representantes de los trabajadores y de los empleadores abordan temáticas relacionadas al empleo y las relaciones laborales. ***La Comisión pide al Gobierno que continúe proporcionando información estadística relativa a los actos de discriminación antisindical denunciados ante las autoridades. Al tiempo que alienta toda iniciativa dirigida a fortalecer el diálogo social, la Comisión pide al Gobierno que, en el marco de los espacios de diálogo existentes, se aborden de manera directa y efectiva las preocupaciones expresadas anteriormente por las organizaciones sindicales y toda otra inquietud relativa a la eficacia de los mecanismos de protección existentes contra la discriminación antisindical.***

Artículo 4. Promoción de la negociación colectiva. Organizaciones de trabajadores y grupos negociadores. La Comisión había tomado nota de que: i) en un fallo de 2016 el Tribunal Constitucional consideró que sería inconstitucional disponer que los trabajadores solo pueden negociar a través de sindicatos y que según la Constitución, la titularidad del derecho a la negociación colectiva es de todos los trabajadores; ii) la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen núm. 3938/33 de 2018, señalando que los acuerdos con grupos negociadores (grupos de trabajadores no sindicalizados que se unen para la negociación) constituyen instrumentos colectivos reconocidos por el Código del Trabajo (CT), que se registran en la Inspección del Trabajo, y iii) si bien la Corte de Apelaciones de Santiago había acogido un recurso de protección contra el dictamen, posteriormente la Corte Suprema revocó la sentencia de la Corte de Apelaciones. La Comisión observó que los grupos negociadores no se encontraban definidos en el CT y recordó que siempre ha considerado que la negociación directa entre la empresa y grupos de trabajadores sin organizar, por encima de organizaciones de trabajadores cuando las mismas existen no es acorde al fomento de la negociación colectiva previsto en el artículo 4 del Convenio, de modo que los grupos de trabajadores solo deberían poder negociar convenios o contratos colectivos en ausencia de tales organizaciones. La Comisión pidió al Gobierno que adoptara, a través del diálogo social, medidas que reconozcan de manera efectiva el papel fundamental y las prerrogativas de las organizaciones representativas de trabajadores y sus representantes y que prevean mecanismos para evitar que la intervención de un grupo negociador en

la negociación colectiva pueda debilitar la función de las organizaciones de trabajadores o socavar el ejercicio de la libertad sindical.

La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 19 de mayo de 2022 la Dirección del Trabajo emitió un pronunciamiento que modifica su interpretación sobre los acuerdos celebrados entre empleadores y grupos de trabajadores que se han unido para negociar colectivamente (grupos negociadores), reconsiderando su doctrina contenida en Dictamen núm. 3938/33 de 2018. El Gobierno informa que en el Dictamen núm. 810/15 la Dirección del Trabajo determinó que: i) los grupos negociadores, al tratarse de entidades que no se encuentran prohibidas en la legislación, solo pueden desarrollar un procedimiento de negociación de carácter atípico a consecuencia de la inexistencia de normas legales que regulen dicho aspecto; ii) dado que no existe un procedimiento regulado en la Ley, la Dirección del Trabajo no puede determinar un procedimiento ni darle valor de instrumento colectivo a los acuerdos firmados por dichos grupos; iii) estos acuerdos no son instrumentos colectivos regulados por el CT, con lo cual no producen los efectos jurídicos que el CT asigna al instrumento colectivo suscrito en el marco de una negociación colectiva reglada (contrato colectivo) o no reglada (convenio colectivo) de sindicato; y iv) los acuerdos celebrados con un grupo negociador tampoco pueden ser objeto del pacto de extensión de beneficios, ni a través de una extensión unilateral del empleador ni con acuerdo de las partes, debido a que no se cumple con los requisitos del artículo 322 del CT. La Comisión toma nota con **interés** de dicho dictamen y observa que en el mismo la Dirección del Trabajo indicó que estimó pertinente emitir un pronunciamiento que, además de resolver las consultas formuladas, permita adecuar la interpretación sobre la materia y cumplir de mejor forma lo dispuesto en este Convenio, así como en el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), vinculantes para el Estado de Chile. Por otra parte, la Comisión toma nota de que el Gobierno destaca que los distintos programas de formación sindical que se llevan a cabo en el país contribuyen a la promoción de la negociación colectiva y que la Ley núm. 20940 habilita a los trabajadores y a los empleadores de micro, pequeñas y medianas empresas a solicitar que la Dirección del Trabajo las convoque a una reunión de asistencia técnica con el objeto de llevar a cabo sus negociaciones colectivas. **La Comisión alienta al Gobierno a que siga tomando medidas que contribuyan a la promoción de la negociación colectiva en el sentido del Convenio. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre el impacto del Dictamen en la negociación colectiva y espera**

que el mismo contribuya al reconocimiento del papel fundamental de las organizaciones sindicales en materia de negociación colectiva. La Comisión pide adicionalmente al Gobierno que, valiéndose de información estadística sobre el registro de los instrumentos colectivos ante la inspección del trabajo, adopte medidas que garanticen que la intervención de los grupos negociadores en la negociación colectiva no debilite la función de las organizaciones de trabajadores o socave el ejercicio de la libertad sindical. La Comisión pide finalmente al Gobierno que indique el número de convenios colectivos celebrados en el país, así como los sectores afectados y el número de trabajadores cubiertos por estos convenios. Observando además que, según datos estadísticos proporcionados por el Gobierno, casi el 90 por ciento de los instrumentos colectivos suscritos entre julio de 2019 y junio de 2023 fueron suscritos por una categoría de entidad negociadora denominada «otro tipo de entidad negociadora», la Comisión pide al Gobierno que proporcione detalles acerca de los tipos de entidades abarcados en dicha categoría.

Empresas con financiamiento estatal. La Comisión había observado que el artículo 304 del CT no permite la negociación colectiva en las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Gobierno a través de este Ministerio y en aquellas en que las leyes especiales la prohíban, ni en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos, en cualquiera de los dos últimos años calendarios, hayan sido financiadas en más de un 50 por ciento por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos. La Comisión toma nota de que el Gobierno indica que el 14 de julio de 2023 la Dirección del Trabajo emitió el Dictamen núm. 995/30 que reconsidera la doctrina asentada en 2019 en relación con el artículo 304 del CT y amplía la capacidad de negociar colectivamente de los trabajadores a que alude dicho artículo. La Comisión observa que el Dictamen se refiere expresamente a los comentarios que ha venido formulando la Comisión y, entre otros elementos, indica que: i) la doctrina anterior no había establecido límite alguno a la prohibición impuesta en dicho artículo, permitiendo su aplicación ante la sola existencia del financiamiento de que se trata, prescindiendo de cualquier análisis acerca de su procedencia, privando con ello a un gran número de trabajadores de ejercer derechos fundamentales de negociar colectivamente y de huelga que son parte esencial de la libertad sindical; ii) la prohibición de negociar colectivamente prevista en el artículo 304 del CT resulta aplicable exclusivamente a las empresas públicas o privadas cuyos presupuestos hayan sido financiados directamente en más de un 50 por ciento por el Estado en

alguno de los dos últimos años, esto es, que dicho pago se haya establecido expresamente en la Ley de Presupuestos de la Nación y no esté sujeto a modalidad alguna; iii) la prohibición no resulta aplicable a las empresas o instituciones que proveen de bienes al Estado mediante la adjudicación de contratos con el Fisco (licitaciones públicas o contratos marco y trato directo), y iv) no se computan a los efectos del artículo 304 del CT los recursos transferidos a una institución de educación superior con cargo al financiamiento para la gratuidad (beneficio en favor del estudiante) y se encuentran exentas también de la prohibición de negociar a los establecimientos educacionales subvencionados, así como los sostenedores de dichos establecimientos. La Comisión observa que el dictamen indica asimismo que el razonamiento aplicado ha sido recogido por la jurisprudencia, citando como ejemplo un fallo de la Corte de Apelaciones de Santiago de 2022 que destacó que el financiamiento indirecto está fuera de la hipótesis de exclusión del artículo 304 del CT, cuando sea consecuencia de la adjudicación de proyectos y de la celebración de convenios en los cuales la recepción del financiamiento respectivo está condicionado a la efectiva ejecución de las contraprestaciones. La Comisión toma nota con interés del dictamen que, por medio de una interpretación restrictiva del artículo 304 del CT busca limitar las categorías de trabajadores que quedan excluidas del derecho de negociación colectiva a raíz de dicha disposición. ***La Comisión pide al Gobierno que informe acerca del impacto de dicha interpretación en el ejercicio del derecho de negociación colectiva. No obstante, recordando que de conformidad con los artículos 5 y 6 del Convenio solo puede excluirse de la negociación colectiva a las fuerzas armadas y la policía y a los funcionarios públicos en la administración del Estado, la Comisión reitera que es necesario que el Gobierno tome medidas para que se revise el artículo 304 del CT de manera que todas las categorías de trabajadores abarcadas por el Convenio puedan participar en la negociación colectiva. La Comisión pide al Gobierno que informe sobre las medidas tomadas al respecto.***

Artículo 6. Ámbito de aplicación del Convenio. Trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado. En sus comentarios anteriores, la Comisión pidió al Gobierno que indicara de forma detallada de qué manera los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado gozaban de las garantías del Convenio. La Comisión observa que, en su memoria relativa al Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151), el Gobierno indica que, si bien la

negociación colectiva se encuentra expresamente prohibida para el sector público, en la práctica es posible constatar que las asociaciones de funcionarios del sector público periódicamente han propiciado instancias de negociación con el Ejecutivo y en diciembre de 2022 se concluyó un acuerdo por reajuste de remuneraciones de los trabajadores de dicho sector. ***La Comisión se remite a sus comentarios relativos al Convenio núm. 151, invitando al Gobierno a que considere adoptar las reformas legislativas necesarias para brindar un marco jurídico estable a las referidas negociaciones. La Comisión pide asimismo al Gobierno que brinde precisiones en cuanto a la aplicación de las garantías previstas en este Convenio a los funcionarios y trabajadores públicos que no trabajan en la administración del Estado.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100) (ratificación: 1971)

Artículos 1, b) y 2, 2), a) del Convenio. Trabajo de igual valor. Legislación. La Comisión toma nota de que, en respuesta al comentario anterior, el Gobierno indica que se pretende revisar la legislación relativa a la igualdad de remuneración y que se están evaluando diversas mociones parlamentarias. Entre las mismas figura el boletín núm. 9322-13 (cuyo texto se refiere a la igualdad de remuneración por trabajo de «igual valor») y el proyecto con los boletines refundidos Nos. 10576-13, 12719-13 y 14139-34 (cuyo texto se refiere a la igualdad de remuneración por el mismo trabajo o un «trabajo al que se le atribuye un mismo valor, función o responsabilidad»). ***La Comisión confía en que el artículo 62 bis del Código del Trabajo se modificará próximamente, y que el mismo dará plena aplicación al principio de igualdad de remuneración entre hombres y mujeres por un trabajo de «igual valor».***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) (ratificación: 1971)

La Comisión recibió observaciones de la Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT-Chile) en fecha 13 de septiembre de 2018 en las que se alegaban actos de discriminación por opinión política en un contexto de cambio de Gobierno. A este respecto, la Comisión observa que la CUT también presentó

una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la OIT alegando los mismos hechos. La Comisión toma nota que un Comité Tripartito ad hoc del Consejo de Administración de la OIT examinó dicha reclamación y formuló conclusiones y recomendaciones. El Consejo de Administración la dio por concluida en su reunión de marzo de 2023 (documento GB.347/INS/18/5).

Artículo 1, 1, a) del Convenio. Discriminación por razón de sexo. Legislación. La Comisión toma nota de que, según la base de datos de la Cámara de Diputadas y Diputados de Chile, el proyecto de ley para modificar el artículo 349 del Código de Comercio, que permitiría, una vez aprobado, que la mujer casada que no esté totalmente separada de bienes, pueda celebrar una sociedad colectiva sin autorización especial de su marido, sigue en el segundo trámite constitucional (boletín 7567-07). ***La Comisión pide al Gobierno que se tomen las medidas necesarias para modificar el artículo 349 del Código de Comercio.***

Artículo 2. Pensiones. En relación con sus comentarios anteriores, la Comisión observa que, según el informe de 2021 «Brechas de género en el sistema previsional chileno: factores directos e indirectos» de la Dirección de Estudios Previsionales de la Subsecretaría de Previsión Social, el establecimiento de edades de jubilación diferenciadas por sexo (65 años para los hombres y 60 años para las mujeres) y el uso de tablas de mortalidad diferenciadas por sexo son dos parámetros que afectan particularmente las brechas de género en las pensiones. Dicho informe indica que las mujeres deben financiar un periodo de jubilación más largo que los hombres, debido a que su edad legal de jubilación es menor y sus expectativas de vida al momento de jubilar son mayores; ello les requiere distribuir su menor ahorro en un periodo de retiro más largo que los hombres, implicando que sus pensiones sean menores. La Comisión observa que, según la información publicada por el Gobierno y la Superintendencia de Pensiones, se está llevando a cabo un proyecto de reforma del sistema de pensiones en el país. Al respecto, la Comisión se refiere a su Estudio General de 2023, «Alcanzar la igualdad de género en el trabajo», párrafo 400. ***La Comisión alienta al Gobierno a que aproveche la oportunidad de la reforma del sistema de pensiones en curso para adoptar medidas con miras a garantizar el respeto del principio de igualdad entre hombres y mujeres en materia de pensiones, tales como la adopción de tablas de mortalidad mixtas y la equiparación de las edades de jubilación entre hombres y mujeres.***

La Comisión plantea otras cuestiones en una solicitud dirigida directamente al Gobierno

Sumisión a las autoridades competentes

La Comisión toma nota con interés de la ratificación, el 12 de junio de 2023, del Convenio sobre la violencia y el acoso, 2019 (núm. 190). No obstante, la Comisión toma nota de que, una vez más, el Gobierno no ha respondido a sus comentarios anteriores.

Por consiguiente, la Comisión reitera su solicitud de que el Gobierno transmita información sobre la sumisión al Congreso Nacional, indicando la fecha, de los 25 instrumentos pendientes adoptados en 16 reuniones de la Conferencia entre 1996 y 2017 (83.^a, 84.^a, 85.^a, 86.^a, 88.^a, 89.^a, 90.^a, 91.^a, 92.^a, 95.^a (Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006 (núm. 198)), 96.^a, 99.^a, 101.^a, 103.^a, 104.^a y 106.^a reuniones).

La Comisión recuerda al Gobierno que puede solicitar, si lo desea, la asistencia técnica de la Oficina con miras a cumplir con las obligaciones que le incumben en virtud del artículo 19 de la Constitución de la OIT en materia de sumisión de los instrumentos adoptados por la Conferencia a las autoridades competentes.