



Consejo de Administración

355.ª reunión, Ginebra, 17-27 de noviembre de 2025

Sección Institucional

INS

Fecha: 14 de noviembre de 2025

Original: español

Decimoséptimo punto del orden del día

Informes de la Mesa del Consejo de Administración

Segundo informe: Queja presentada en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT en la que se alega el incumplimiento por parte de Chile de los Convenios núms. 87, 98, 135 y 151

1. Por carta de fecha 9 de junio de 2025 dirigida al Presidente de la 113.ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, Sr. Edgar Moyo, dos delegados trabajadores presentaron una queja contra el Gobierno de Chile en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT por incumplimiento del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre los representantes de los trabajadores, 1971 (núm. 135), y del Convenio sobre las relaciones de trabajo en la administración pública, 1978 (núm. 151). La carta fue firmada por dos delegados titulares: Sr. Juan Gustavo Minaya Goñy (Perú) y Sr. Alberto Enrique Reyes (Panamá). El texto de la queja se adjunta en el anexo.
2. En una sesión plenaria de la mencionada reunión de la Conferencia, el Presidente de la Conferencia informó sobre la referida queja y señaló que se tramitaría conforme a los procedimientos aplicables¹.
3. El artículo 26 de la Constitución de la OIT dice lo siguiente:
 1. Cualquier Miembro podrá presentar ante la Oficina Internacional del Trabajo una queja contra otro Miembro que, a su parecer, no haya adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio de un convenio que ambos hayan ratificado en virtud de los artículos precedentes.

¹ ILC.113/Actas núm. 4C, 15.

2. El Consejo de Administración podrá, si lo considerare conveniente y antes de referir el asunto a una comisión de encuesta, según el procedimiento que más adelante se indica, ponerse en relación con el Gobierno contra el cual se presente la queja, en la forma prevista en el artículo 24.
 3. Si el Consejo de Administración no considerase necesario comunicar la queja al Gobierno contra el cual se haya presentado, o si, hecha la comunicación, no se recibiere dentro de un plazo prudencial una respuesta que le satisfaga, el Consejo de Administración podrá nombrar una comisión de encuesta encargada de estudiar la cuestión planteada e informar al respecto.
 4. El Consejo de Administración podrá seguir el mismo procedimiento de oficio o en virtud de una queja presentada por un delegado de la Conferencia.
 5. Cuando el Consejo de Administración examine una cuestión suscitada por la aplicación de los artículos 25 o 26, el Gobierno interesado, si no estuviere ya representado en el Consejo de Administración, tendrá derecho a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo relativas a dicha cuestión. La fecha en que deban efectuarse las deliberaciones se notificará en tiempo oportuno al Gobierno interesado.
4. La queja se refiere a convenios que han sido ratificados por Chile y que siguen en vigor en ese país. Chile ratificó los Convenios núms. 87 y 98 el 1 de febrero de 1999, el Convenio núm. 135 el 13 de septiembre de 1999 y el Convenio núm. 151 el 17 de julio de 2000. Por consiguiente, dichos Convenios se hallan en vigor para este país desde el 1 de febrero de 1999, el 13 de septiembre de 1999 y el 17 de julio de 2000, respectivamente.
 5. En la fecha de la presentación de la queja, los dos firmantes eran delegados de los trabajadores de sus países respectivos en la 113.^a reunión de la Conferencia. Por lo tanto, en virtud del párrafo 4 del artículo 26 de la Constitución de la OIT, dichos delegados podían presentar una queja si, a sus pareceres, Chile no había adoptado medidas para dar cumplimiento satisfactorio a estos cuatro Convenios.
 6. Cabe recordar que una queja alegando el incumplimiento por Chile de los cuatro Convenios antes mencionados, así como del Convenio sobre la protección de la maternidad (revisado), 1952 (núm. 103), fue presentada por un delegado trabajador ante la 108.^a reunión (2019) de la Conferencia². A este respecto, el Consejo de Administración, en su 340.^a reunión (octubre-noviembre de 2020), decidió no someter este asunto a una comisión de encuesta y dar por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26, e invitó al Gobierno a que siguiera informando al sistema de control regular de la OIT acerca de las medidas adoptadas para aplicar los convenios pertinentes en la legislación y en la práctica³.
 7. Otra queja alegando el incumplimiento de estos cinco Convenios por Chile había sido presentada por un delegado trabajador ante la 105.^a reunión (2016) de la Conferencia⁴. Al respecto, el Consejo de Administración, en su reunión 329.^a reunión (marzo de 2017), invitó a la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones a que siguiera examinando todas las cuestiones pendientes sobre la aplicación de los Convenios concernidos, y decidió que la queja no se remitiría a una comisión de encuesta y que, por tanto, se daba por terminado el procedimiento incoado en virtud del artículo 26 de la Constitución de la OIT⁵.

² GB.337/INS/13/2.

³ GB.340/INS/15 (Rev. 1) y GB.340/PV, párr. 300.

⁴ GB.328/INS/18/1.

⁵ GB.329/INS/12 (Rev.) y GB.329/PV, párr. 231.

8. En esta etapa del procedimiento, el Consejo de Administración no puede debatir sobre el fondo de la queja. En caso de que se nombrara una comisión de encuesta, decisión que el Consejo podrá adoptar en virtud del párrafo 4 del artículo 26 de la Constitución, solo se pedirá al Consejo que tome medidas cuando la comisión de encuesta haya presentado un informe sobre el fondo de la queja.
9. Habida cuenta de lo que antecede, los miembros de la Mesa consideran que la queja es admisible de conformidad con el artículo 26 de la Constitución de la OIT y, sin entrar en el fondo de la misma, han acordado remitir el asunto al Consejo de Administración.
10. De conformidad con la práctica establecida, cuando el Consejo de Administración nombra una comisión de encuesta, las cuestiones pertinentes sometidas ante los diversos órganos de control de la OIT son remitidas a la misma. Hasta el eventual nombramiento de una comisión de encuesta, los órganos de control siguen habilitados para examinar las cuestiones planteadas.
11. De conformidad con el párrafo 5 del artículo 26 de la Constitución, el Consejo de Administración deberá invitar al Gobierno de Chile a designar un delegado para que participe en las deliberaciones del Consejo de Administración en las reuniones ulteriores en que se examine esta cuestión. Al dirigir esta invitación al Gobierno de Chile, el Director General debería poner en su conocimiento que el Consejo de Administración prevé examinar esta cuestión en su 356.^a reunión, que tendrá lugar en Ginebra en marzo de 2026.

► Proyecto de decisión

12. **Habida cuenta de que parecen cumplirse las condiciones establecidas en el artículo 26 de la Constitución de la OIT, el Consejo de Administración, por recomendación de su Mesa, considera que la queja es admisible y:**
 - a) **solicita al Director General que transmita la queja al Gobierno de Chile, al tiempo que le invita a que comunique sus observaciones sobre la misma a más tardar el 15 de enero de 2026 y a que designe a un representante para que participe en las deliberaciones del Consejo de Administración sobre esa cuestión en futuras reuniones y le informa de que el Consejo de Administración examinará la cuestión en su 356.^a reunión (marzo de 2026);**
 - b) **decide inscribir el punto en el orden del día de la 356.^a reunión del Consejo de Administración (marzo).**

► Anexo

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Ginebra 9 de junio de 2025

SEÑOR

EDGAR MOYO
PRESIDENTE DE LA 113ª CONFERENCIA
INTERNACIONAL DEL TRABAJO



SEÑOR

TABAI BELGACEN
PRESIDENTE COMISION DE NORMAS
113ª CONFERENCIA DEL TRABAJO

SEÑORA CORINNE VARGA
DIRECTORA DE NORMAS
INTERNACIONALES DEL TRABAJO

SEÑORES Y SEÑORAS
CONSEJO DE ADMINISTRACION
ORGANIZACION INTERNACIONAL DEL TRABAJO

DISTINGUIDOS SEÑORES Y SEÑORAS

Los que suscriben Gustavo Minaya GoñY, Alberto Enrique Reyes, DELEGADOS TRABAJADORES de la República del Perú y de la República de Panamá a la 113ª Conferencia Internacional del Trabajo, de la OIT, venimos por este medio a presentar reclamación en contra del estado de Chile, en virtud del artículo 26 numeral 4 de la Constitución de la OIT, y en solicitar la designación de una Comisión de Encuesta para Chile, en relación con las graves y reiteradas violaciones de los gobiernos de Chile sobre los Convenios 87 sobre Libertad Sindical Y protección del derecho de sindicación; 98 sobre derecho de sindicación y de negociación colectiva; 151 sobre relaciones de trabajo en la administración pública; y 135 sobre los representantes de los trabajadores

Correos electrónicos:

[confederacioncctp@hotmail.com;](mailto:confederacioncctp@hotmail.com)

[gustavo.minaya.ccto@gmail.com;](mailto:gustavo.minaya.ccto@gmail.com)

[ralbertoenrique18@gmail.com;](mailto:ralbertoenrique18@gmail.com)

centralcatchile@gmail.com

catchile@catchile.cl

Asunto: Queja por violación del derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, la protección de los representantes de los trabajadores y las relaciones de trabajo en la administración pública.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

E X P O N E M O S:

En 1999 el Congreso de Chile aprobó la reforma laboral mas importante desde el termino de la dictadura, la cual, había eliminado todos los derechos a los trabajadores y trabajadoras entre los años 1973 y 1990.

Dicha Reforma consistió en la aprobación después de una profunda discusión por el Parlamento, de la ratificación y aprobación de los Convenios 87, 98, 151 de la OIT, siendo publicado como ley de la republica en el diario oficial el 12 de mayo de 1999, bajo el decreto 227, de Relaciones Exteriores, o sea se cumplieron todas las formalidades para la incorporación plena al ordenamiento jurídico interno de los Convenios ratificados y los elevo a rango constitucional conforme a lo dispuestos en la Constitución, que indica en el Artículo 5.- Es deber de todos los órganos del Estado respetar y promover tales derechos...

O sea, el Convenio 87, como el Convenio 98, y 135 pasaron a formar parte de su ordenamiento jurídico, se han convertido en leyes de la república de Chile, Esto significa que, se hace obligatorio su cumplimiento para los empresarios, los trabajadores y los gobiernos, como cualquier otra ley, pero estas de rango Constitucional.

Posteriormente aconteció lo mismo con otros Convenios, que también son leyes de la Republica de primer nivel, como el Convenio 135 y otros.

Por lo que, si existe alguna contradicción con el código del trabajo, que hay bastantes - corresponde a la Dirección del Trabajo pronunciarse y aclarar la interpretación correcta de la legislación laboral, más aún cuando existen muchas normas, que están en contradicción con los Convenios Ratificados, y deben por tanto aplicarse correctamente como ha llamado la atención el comité de libertad sindical y la comisión de normas.

Muy lamentablemente los diferentes gobiernos de Chile entre 1999 y hoy, han preferido mantener secuestrado los derechos de los trabajadores, que los Convenios de la OIT les otorgaron a las y los trabajadores.

Un ejemplo concreto y práctico de cómo se viola en Chile el Convenio 98:

EL CODIGO DEL TRABAJO: Título X - DE LA PRESENTACION EFECTUADA POR FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES

Artículo 408. Presentación efectuada por federaciones y confederaciones, contenidos y reglas generales. La federaciones y confederaciones podrán, en cualquier momento y sin sujeción a reglas de procedimiento, previo acuerdo con uno o mas empleadores, o con una o mas asociaciones gremiales de empleadores, suscribir convenios y, o pactos sobre condiciones especiales de trabajo de que trate este código. Con todo, las federaciones o confederaciones que definan negociar conforme a las disposiciones de este Título deberán presentar su propuesta por escrito a los empleadores o a asociaciones gremiales respectivas, PARA QUIENES SIEMPRE SERA VOLUNTARIO NEGOCIAR. Esto no se refiere a que las negociaciones son voluntarias, sino que se refiere a que, si el patrón dice que no negocia, los trabajadores se quedan sin herramientas para proseguir las negociaciones.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

EN OTRAS PALABRAS, SE LE NIEGA EL DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA A LAS ORGANIZACIONES SUPERIORES DE LOS TRABAJADORES POR SUS ASOCIADOS, EN CONSECUENCIA, QUE TANTO EL ARTICULO 3 DEL CONVENIO 87 Y EL ARTICULO 4 DEL CONVENIO 98 EXPRESAN ALGO MUY DIFERENTE

Los trabajadores pueden presentar sus proyectos de contrato colectivos a los empleadores, sí, pero estos se pueden negar a dicha negociación y como los trabajadores asociados a dichas organizaciones no tienen ninguna protección, no cuentan con fuero de negociación y tampoco tiene derecho a la huelga, se acaba todo, porque al final quien resuelve si se negocia o no, es el empleador o los empleadores, la misma lógica que la del artículo 314, del mismo código del trabajo.

En otras palabras, por un lado, se les quitan a los trabajadores sus derechos de organizar sus actividades y el de formular su programa de acción, y por otro lado las autoridades limitan este derecho y entorpecen su ejercicio legal, además la legislación nacional menoscaba a las organizaciones superiores y aplica de tal manera las normas, que elimina de cuajo las garantías previstas en el Convenio ratificados.

Conclusión: solo habrá negociaciones colectivas si a las federaciones y confederaciones se les reconocen los derechos que los Convenios le otorgan y tanto los empleadores y gobiernos de turno liberen los derechos que le tienen secuestrados a los trabajadores.

Todo esto acontece aun en el año 2025, a 26 años de haberse ratificado los Convenios y a pesar de los diferentes llamados realizados por los órganos de control de la OIT a los diferentes gobiernos de Chile, lo mismo que el actual, aun se continúan violando los Convenios Fundamentales mencionados, y se sigue sin respetar las obligaciones de aplicar su contenido en la Constitución y en las leyes, así como en la práctica.

Ante esta situación que daña gravemente los derechos de los trabajadores organizados de Chile, que laboran tanto en el sector publico como en el privado y con el objeto de buscar poner fin a todas las violaciones que se producen producto de normas legales internas, como con la no aplicación en la práctica por los organismos administrativos y judiciales de los Convenios ratificados, las organizaciones chilenas afiliadas a la Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadores de Chile, a la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados "CGTP" y las afiliadas y amigas de la Federación Sindical Mundial, al igual que otras organizaciones sindicales de Chile han solicitado a los gobiernos la plena aplicación de los Convenios ratificados, sin que hasta fecha esto haya acontecido. Habiendo sido solicitado formalmente por organizaciones afiliadas a la Central Autónoma de Trabajador@s, Por ejemplo, la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados solicito en enero de 2024 al actual gobierno, en este caso, a través de una solicitud directa dirigida al Director Nacional del Trabajo, que, para armonizar la legislación Chilena, con los Convenios Internacionales ratificados, porque existen en el Código del Trabajo y otras legislación, muchas normas violatoria de los Convenios de la OIT, y le propusieron que se aplicara los artículos del Código Civil de Chile correspondientes N° 52, Y 53, que se refieren a la derogación de las leyes, para que el director del trabajo resolviera la derogación tacitas de los artículos, párrafos y/ o palabras que contradicen los convenios 87, 98, 135, y 151. O lo haga a través de Resoluciones, dictámenes, u ordinarios que consideren, fijando así la aplicación correcta que corresponda a la legislación interna y se adecue la legislación para que armonice con los Convenios ratificados, ya que estos Convenios ya forman parte de las normas legales de Chile, al ser publicado como ley de la república, en el diario

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

oficial el 12 mayo del año 1999, ya son leyes de nivel Constitucional, como lo establece el Artículo 5 de la Constitución de la República de Chile:

Artículo 5º.- La soberanía reside esencialmente en la Nación. Su ejercicio se realiza por el pueblo a través del plebiscito y de elecciones periódicas y, también, por las autoridades que esta Constitución establece. Ningún sector del pueblo ni individuo alguno puede atribuirse su ejercicio.

El ejercicio de la soberanía reconoce como limitación el respeto a los derechos esenciales que emanan de la naturaleza humana. **Es deber de los órganos del Estado respetar y promover tales derechos, garantizados por esta Constitución, así como por los tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes.**

Todos los Convenios Internacionales a los que nos referimos, se encuentran vigentes

Mientras tanto por otro lado la propia Constitución más adelante en el artículo 6, se refiere al comportamiento que deben tener los órganos del Estado:

Artículo 6º.- Los órganos del Estado deben someter su acción a la Constitución y a las normas dictadas conforme a ella, y garantizar el orden institucional de la República.

Los preceptos de esta Constitución obligan tanto a los titulares o integrantes de dichos órganos como a toda persona, institución o grupo.

Es por ello y otras razones de hecho y de derecho que presentamos antes esta Conferencia y ha esta organización Internacional del Trabajo, nuestra reclamación que conocemos es la más gravosa de la OIT, en busca de soluciones concretas y decisiones más enérgicas de los órganos de control, por el no cumplimiento reiterado del gobierno de Chile, tanto de los Convenios ratificados, como de las decisiones y las propuestas emitidas por los órganos de control.

Como ya es de conocimiento de la OIT, porque le viene solicitando al gobierno de Chile a través comentarios, peticiones y solicitudes directas, que revisen, adecuen, deroguen o modifiquen normas de su legislación, que contravienen los Convenios, en consulta con los interlocutores, porque es claro que hay normas que no se encuentran en consonancia con los Convenios Ratificados, es más los violan sistemáticamente, pero los diferentes gobiernos han hecho oídos sordos a dichas peticiones.

Fundamos la presente queja en las siguientes ilegalidades y arbitrariedades ejercidas por el Gobierno del Estado de Chile a través de los diferentes órganos de la administración del Estado, que en particular se refieren a:

1.1- DISCRIMINACION CONTRA SINDICATOS INTEREMPRESAS DE LA CONTRUCCION, EVENTUALES POR LAS NORMAS DEL CODIGO DEL TRABAJO QUE VIOLAN CONVENIO 87

1.2.- Vicios en el Procedimiento de los Inspectores del trabajo en Negociación Colectiva a través de dictación de resoluciones ilegales y arbitrarias dictadas por la Dirección del Trabajo.

1.3.- ENTORPECIMIENTOS Y OBTACULOS POR PARTE DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO Y DE LA PROPIA DIRECCION DEL TRABAJO

1.4.- SERVICIOS MINIMOS: VULNERACIONES, ILEGALIDADES Y ARBITRARIEDADES CON INTERPRETACIONES ANTOJADISAS EN LAS TRAMITACIONES DE SOLICITUDES DE SERVICIOS MÍNIMOS EN SECTORES NO ESENCIALES EN EL SENTIDO ESTRICTO DEL TÉRMINO. QUE ORDENA SUSPENDER LAS NEGOCIACIONES

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

**1.5.- INPRETACIONES ERRONEAS Y NEGLIGENCIA DE LA ACREDITACION DE
TRABAJADORES EN LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS**

1.6.- Prácticas Antisindicales y Violaciones a Derechos Fundamentales

**1.-7. VIOLACIÓN A NORMAS INTERNACIONALES Y NEGATIVA A APLICAR LOS
CONVENIOS RATIFICADOS Y HA ADECUAR LAS NORMAS INTERNAS VIOLADORAS DE
LOS CONVENIOS INTERNACIONALES RATIFICADOS**

**1.-8.- FALLOS DE TRIBUNALES LOGRADOS POR LA PERSISTENCIA DE LAS
ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES, DONDE SE CONDENA A LAS EMPRESAS
POR VULNERACIÓN DE DERECHOS, O POR PRACTICAS ANTISINDICALES, Y ORGANOS
DEL ESTADO LA INCUMPLEN.**

**1.9.- ACTOS ARBITRARIOS E ILEGALES DE INSPECCIONES DES TRABAJO QUE DAÑAN
GRAVEMENTE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES, CON SUS MALAS ACTUACIONES Y
DECISIONES, Y QUE VIOLAN CONVENIOS 87, 98, 135 151.**

**1.10.- A PROVECHAMIENTO DE LAS MULTINACIONALES DE NORMAS DEL CODIGO DEL
TRABAJO PARA INTENTAR DESPEDIR A DIRIGENTES SINDICALES DE LA
CONFEDERACION GENERAL DE TRABAJADORES PUBLICOS Y PRIVADOS**

**1.11.- SANCION A DIRIGENTES SINDICALES DEL SECTOR PUBLICO POR CUMPLIR SUS
DEBERES SINDICALES Y FUNCIONAROS DE DENUNCIAR MALAS PRACTICAS.**

**1.12.-TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO, SUFREN PERSECUCION
Y OSTIGAMIENTO POR SUS SUPERIORES ANTE LA ARROGANCIA DE ESTO Y LA
PASIVIDAD DE LOS ORGANOS DE CONTROL DEL ESTADO.**

**1.13PERDIDA DE DERECHOS LABORALES, CONTRATOS COLECTIVOS, REBAJAS
SALARIALES Y ANIQUILAMIENTO DE LOS SINDICATOS, EN EL TRANSPORTE PUBLICO
DE PASAJEROS URBANO EN SANTIAGO - RED (EX - TRANSANTIAGO).**

**1.14.!!! EMPRESA AGROSUPER ARREMETE CON PRACTICAS ANTISINDCALES Y NIEGA
DERECHO A LA NEGOCIACION COLECTIVA REGLADA E IMPONE LOS CONVENIOS
COLECTIVOS, E INTENTA ANIQUILAR A SINDICATO SINDICATO DE EMPRESA DE
TRABAJADORES DE AGROSUPER - R.S.U. 06040059**

**1.15.- NEGATIVA DE LAS AUTORIDADES Y DE EMPLEADORES A PROPORCIONAR A LOS
SINDICATOS LOS MEDIOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES
LEGITIMAS, INCLUIDO LOS MEDIOS MATERIALES, COMO POR EJEMPLO DOMICILIO
JURIDICO LUGAR ADECUADO PARA OFICINAS E INTALACIONES PROVISTA DE
ELECTRICIDAD Y EQUIPOS DE TELECOMUNICACIONES, APTO PARA REALIZAR
RESUNIONES MASISVAS CON SUS ASOCIADOS;**

**1.16.- DENEGACION DEL DERECHO A ORGANIZACIONES SINDICALES NACIONALES A
TOMAR PARTE EN REUNIONES EN INSTANCIAS INTERNACIONALES Y TRIPARTITAS
NACIONALES Y TERMINAR CON EL PREVILEGIO A UNA ORGANIZACIÓN EN DESMEDRO
DE LAS OTRAS;**

Todas ellas podemos agrupar en varias líneas de graves violaciones de estos convenios
fundamentales de la OIT:

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

1.- DISCRIMINACION CONTRA SINDICATOS INTEREMPRESAS DE LA CONTRUCCION, EVENTUALES POR LAS NORMAS DEL CODIGO DEL TRABAJO QUE VIOLAN CONVENIO 87

I ANTECEDENTES DE HECHO Y ANTECEDENTES DE HECHO

1.1-La discriminación legal y de hecho en contra de las Organizaciones Sindicales que no son Sindicatos de empresa es absoluta, existen normas discriminatorias para otros tipos sindicatos.

Ante una misma realidad concreta hay diferentes normativas tanto para elegir los representantes de los trabajadores en la empresa, como para negociar colectivamente, por ejemplo los trabajadores de una empresa que optan por tener un sindicato de empresa o de establecimiento eligen sus representantes en función del número de socios, si tiene 9 trabajadores socios elige un representante, que hará todas las funciones del sindicato de empresa, presidente, secretario y tesorero, si tiene 25 o más socios hasta 249 podrá tener 3 representantes, ahora si tiene 250 o más socios podrá tener 5 representante y entre 251 y 1000 podrá elegir 7 dirigentes, y así sucesivamente, pero si los trabajadores pertenecen y son socios de un sindicato Inter empresa o de trabajadores eventuales o transitorio, entonces hay otra normativa, el Artículo 228 señala que si el sindicato Inter empresa tiene entre 8 y 50 trabajadores podrán elegir a un representante de los trabajadores, (llamado delegado sindical) entre 51 a 70 socios elegirán dos representantes y de 76 o más trabajadores, elegirán tres representantes (delegados sindicales), si tiene 250, igual solo podrá elegir 3 representante. Esta norma del Código del Trabajo es claramente una violación del Convenio 87 que debe ser corregido por el Estado de Chile.

Como también ya es conocido por la OIT, el Estado de Chile mantiene en su legislación y en la práctica una persistente discriminación a la organización sindical ramal o llamada Inter empresa, y temporeros, lo mismo con los sindicatos de la Construcción, eventuales, y ahora se ha sumado las trabajadoras de la alimentación, que son las que preparan la alimentación de los estudiantes en Chile, a quienes discrimina por su forma de organizarse, (Ramal) y en los últimos años le han entorpecido persistentemente los derechos otorgados por los Convenios Internacionales ratificados el año 1999, esta discriminación a las manipuladoras se inició en el año 2017 y no ha parado, sus negociaciones colectivas con las diferentes empresas han tenido entorpecimientos, anulación de proceso de negociación, restricciones al derecho de huelga a través de otorgamientos de servicios mínimos a las empresa de las cuales son parte, en consecuencia que no son sectores esenciales en el sentido estricto del término. Lo que constituye una violación al derecho de huelga.

Todas estas son organizaciones ramales y todos de ellos carecen de derechos para negociar de manera rama sus condiciones de trabajo y empleo, con plenos derechos y las prerrogativas de que les otorgan los Convenio 87 Y 98.

Como es muy sabido, por ejemplo, el Estado de Chile, solo permite la negociación por empresas, o establecimiento de empresa, con sindicatos de dicho tipo y no permite la negociación ramal con protección correspondiente de los participantes y derecho de huelga, como lo señala la jurisprudencia del Comité de Libertad sindical y la Comisión de Normas, Lo que viola Convenio 98, y aunque se vienen ofreciendo por años que se legislara sobre ella, seguimos sin conocer ningún proyecto que lo haga realidad.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Si bien todos los sectores pueden formar sindicatos, a estos sindicatos si son ramales (Inter empresas) no se les permite negociar colectivamente por rama y con la protección de los asociados y derecho de huelga, nos referimos a los derechos de realizar huelgas como las definidas por la jurisprudencia de la OIT, y sin equipos de emergencia o servicios mínimos en sectores que no son esenciales en el sentido estricto del término.

En otros caso como el de los trabajadores perteneciente a sindicatos Inter empresa, que tienen socios en empresas de menor tamaño, los discrimina doblemente, ya que al final tienen que tener el permiso del empleador para negociar colectivamente, si el empleador dice que no quiere negociar, no se puede negociar, menos hacer huelga, aunque cumpla los quórums, sus socios sean del mismo rubro, y además prueben que son del mismo rubro, (una discriminación absoluta) los sindicatos de empresa no tienen ninguna restricción y exigencia como estas, estando constituido los sindicatos de empresas, siempre pueden presentar negociación colectiva, sin probar quórums, o pertenecían al mismo rubro, etc), y el empleador debe responder sus propuestas y estos pueden someter dichas propuesta a sus socios y si no están de acuerdo pueden realizar huelgas.

Esta normativa no solo le otorga al patrón el derecho de negarse a negociar colectivamente con sus trabajadores pertenecientes a sindicatos Inter empresas, en empresas pequeñas, sino que impide que el sindicato los represente y si bien la normativa les permite a los trabajadores de dicha empresa que creen una figura como si fueran un sindicato de empresa, y solo así pueden presentar su proyecto de contrato colectivo, sin el sindicato Inter empresa al que los trabajadores pertenecen como asociado, pueda ser interlocutor ante el patrón, para participar de dicha negociación. o sea, les sugiere sibilinamente a los trabajadores que mejor tengan sindicatos de empresa y así mismo se lo sugieren casi siempre los inspectores del trabajo y los empresarios.

Es importante recordar que la recopilación de normativa y resumen de casos sobre los cuales los órganos de control han debido pronunciarse han señalado sobre la discriminación entre sindicatos lo siguiente: Habida cuenta de las funciones limitadas que cierta legislación reconoce a determinadas categorías de sindicatos, el Comité considero que la distinción establecida por la legislación nacional entre sindicatos, podría tener por efecto indirecto restringir la libertad de los trabajadores para adherirse a organizaciones de su elección. Las razones que condujeron al Comité a adoptar esa posición fueron las siguientes: de manera general, la posibilidad para un gobierno de conceder ventaja a una organización determinada, o de retirársela para beneficiar a otra, entraña el riesgo, aunque no sea la intención, de acabar por favorecer o desfavorecer a un sindicato frente a otros, cometiendo un acto de discriminación. Es más, favoreciendo o desfavoreciendo a determinada organización frente a otras, los gobiernos pueden influir en la decisión de los trabajadores cuando elijan una organización para afiliarse, ya que es indudable que estos últimos se sentirían inclinados a afiliarse al sindicato mas apto para servirlos, mientras que por motivos profesionales, confesional, político u otro, sus preferencias los hubieran llevados a afiliarse a otra organización. Ahora Bien, la libertad de los interesados en la materia constituye un derecho expresamente consagrado en el Convenio N° 87 (Véase Recopilación de 1985, párrafo 235)

2. Vicios en el Procedimiento de los Inspectores del trabajo en Negociación Colectiva a través de dictación de resoluciones ilegales y arbitrarias dictadas por la Dirección del Trabajo.

Se ha constatado que diversos procedimientos de negociación colectiva se encuentran viciados

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA-LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

desde la realización de las audiencias de reclamación posterior al proceso de impugnación y reclamación, por lo cual solicitamos que dichos procedimientos sean retrotraídos y se realicen nuevamente las audiencias, en conformidad con lo que en derecho corresponde, y/o se repare el daño causado. Existen varias resoluciones que han eliminado, suspendido, retirado a trabajadores socios de los sindicatos en negociación y de las negociaciones en curso sin sujetarse a las normas legales del Código del Trabajo, normativa vigente o aplicando normas que están violando los Convenios de la OIT, 87 y/o 98.

2 A) Acompañamos en esta presentación parte de resolución de la Inspección comunal del trabajo Santiago oriente que deja fuera del proceso de negociación a 276 trabajadoras objetadas por la empresa Fedir Chile Spa, supuestamente porque el sindicato no acreditó que eran sus socias, lo que es falso, todas eran socias de los sindicatos de esta negociación. **(Adjuntaremos resolución completa)** ahora transcribimos párrafo referido al tema dejar fuera de la negociación por resolución de inspección a 276 trabajadoras:

La inspección comunal de Santiago Oriente emitió para ello la resolución 309 de ABRIL DE 2025- QUE TESTIFICA MAS QUE CUALQUIER COMENTARIO LA DISCRIMINACION PERMANENTE A LOS SINDICATOS INTEREMPRESAS, ESTA RESOLUCIÓN DICTAMINA EN CONTRA DE SU PROPIA NORMATIVA Y ELIMINA A 276 Y A OTRAS TRABAJADORAS DENEGOCIACIÓN COLECTIVA entre la empresa FEDIR Chile Spa, parte del grupo (Merken) y Sindicatos Inter empresas de Manipuladoras Víctor Jara, Gabriela Mistral y Los Ríos.

En este caso en la resolución 309 de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, se rechazaron todas las reclamaciones de las trabajadoras, mostrando una clara discriminación e intento abierto de sabotear las negociaciones colectivas, por la vía de reducir la nómina de participantes dejando fuera a 287 trabajadores, incluso resolviendo en contra de su propia normativa, que en otras negociaciones del mismo grupo económico resolviendo algo diferente apegado a su normativa. **la Inspección reconoce que se ha probado que las trabajadoras impugnadas son trabajadoras de la empresa Fedir Chile Spa, pero señala que los sindicatos no acreditaron que eran socias de los sindicatos, algo que la empresa nunca ha reclamado,** por otro lado rechazó la inclusión de un grupo de trabajadores que por diferentes errores fueron omitidas de las nóminas de participantes por la comisión negociadora sindical, hubieron problemas de digitación, EXISTE NORMATIVA SOBRE DICHA MATERIA QUE ES MUY CLARA Y QUE SEÑALA "QUE TODO SOCIO DEL SINDICATO POR EL SOLO HECHO DE SER SOCIO DE UN SINDICATO, DEBE SER PARTE DE CUALQUIER NEGOCIACIÓN QUE DESARROLLE EL SINDICATO AL CUAL PERTENECE". así lo indica el Ordinario 2807, de fecha 25 de mayo de 2016, desde hace varios años, pero la situación es más grave aún, ya que esta misma normativa ya fue aplicada por la misma inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente en septiembre de 2024, o sea hace casi un año atrás, es difícil de entender esta actitud obstaculizadora de dicha Inspección. Esto debe ser aclarado por el servicio y reparar a las afectadas.

En esta negociación el Resolutor omite los ordinarios, dejando fuera del proceso de negociación por efecto de sus resoluciones, afectando con ello el resultado de dicha negociación, ya que la empresa aprovecha la ventaja otorgada por la Inspección y no otorga ningún mejoramiento real de las remuneraciones, ni beneficios, solo ajusta por inflación los beneficios. En todo caso hay que tener claro que esta es la misma inspección que anuló una negociación con el mismo Consorcio Merken Spa el año 2018, y que fue reparado parcialmente por tribunales tres años después, el año 2021.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Que es que dice parte de la resolución :

Que, con respecto al resto de la documentación y contratos, si bien se puede acreditar la existencia de relación laboral respecto de 276 trabajadoras, no se acredita que estas estén afiliadas a la organización Sindical, ya que no se tienen a la vista fichas de afiliación.

Esto es una aberración jurídica, **se está pidiendo acreditar algo que no ha sido solicitado por la contraparte empleador**, que pretende que los sindicatos acrediten que sus socios son sus socios, en consecuencia que la empresa no ha impugnado a las socias de los sindicatos porque supuestamente no eran trabajadoras de la empresa, y la propia inspección reconoce que se probó que sí trabajaban las 276 trabajadoras, y es más también impide que otras socias formen parte de la negociación, en consecuencia que es la propia dirección del trabajo ha señalado en varias resoluciones y ordinarios que: los socios de un sindicato por el solo hecho de ser socios son parte de cualquier negociación colectiva que presente el sindicato al que pertenece, pero en este caso se cambia arbitrariamente el criterio jurídico.

I. Con respecto a la reclamación contenida en el **Considerando 3º letra E**, la comisión negociadora sindical, solicita que se incorporen a las nóminas a todas las trabajadoras que están trabajando en la empresa y que son o sean socias de los sindicatos que participan en la negociación. Al respecto, se comparan una nómina parcial de trabajadoras que hasta la fecha han detectado que fueron dejadas fuera de la nómina de la negociación por la Empresa Fedir Chile SPA.

II. Con respecto a la reclamación contenida en el **Considerando 3º letra D**, si bien, se tienen a la vista una serie de documentos que dicen relación con la existencia de relación laboral entre las trabajadoras y la empresa, la comisión negociadora sindical adjunta solicitud de afiliación con respecto a las trabajadoras:

1. Sandra Barrera Mamrquez, Rut: 15.7441.270-8.
2. Ana Maria Barros González, Rut: 10.731.412-1.
3. Solange Carolina Beltrán Beltrán, Rut: 13.576.413-2.
4. Trinidad Elizabeth Bernal González, Rut: 15.567.432-8.
5. Gabriela Bravo Vásquez, Rut 15.569.468-8.
6. Maria Cristina Galleguillos Vespa, Rut 9.488.343-1.
7. Noemi Gannido Garrido, Rut 14.289.654-0.
8. Gloria Gómez Madrid, Rut 14.022.337-9.
9. María Teresa Zúñiga Sepúlveda, Rut 8.398.251-9.
10. Alejandra Inés Moyana Espinoza, Rut 17.449.294-8.
11. Ruth Galdameos Meza, Rut 16.162.404-1.

De dicho listado, se desprende que corresponde a las 11 trabajadoras presentadas fuera de plazo por parte de la comisión negociadora Sindical.

Que, con respecto al resto de la documentación y contratos, si bien se puede acreditar la existencia de relación laboral respecto de 276 trabajadoras, no se acredita que estas estén afiliadas a la organización Sindical, ya que no se tienen a la vista fichas de afiliación.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Sobre esta materia en esta misma Resolución 309, el Resolutor menciona otro Ordinario que se refiere todo lo contrario de lo que el señala:

Es, menester tener presente que el Ordinario 2574 de fecha 11 de noviembre de 2021 en

lo pertinente señala que *"Los trabajadores sindicalizados, por el sólo hecho de estarlo, forman parte de cualquier proyecto de contrato colectivo que presente el sindicato al que pertenecen, salvo que se trate de trabajadores impedidos de negociar colectivamente o se encuentren afectados al instrumento colectivo del sindicato al que anteriormente pertenecían, resultando/es aplicable lo dispuesto en el artículo 323 inciso 2° del Código del Trabajo"*. Sin perjuicio de lo anterior, se ha estimado que este ordinario tiene solo una aplicación individual y no colectiva respecto a nóminas masivas, atendido los derechos involucrados en un proceso reglado de negociación.

Sin comentarios, pretende crear una nueva normativa, sin tener atribuciones para aquello, las violaciones a la normativa de manera contumaz, no tiene sentido comentarlas, sino hacer valer las responsabilidades funcionarias, que es lo que corresponde en este caso y que se espera que la dirección del trabajo de Chile investigue como lo que es un delito funcionario

2B) Por otro lado existe una segunda discriminación en la negociación del sindicato Inter empresa, el sindicato deberá probar que solo agrupa a trabajadores de un mismo rubro, pero esto tampoco es muy claro, por ejemplo, la inspección del trabajo comunal Santiago oriente en el año 2018, anulo la negociación colectiva que tenían 5 sindicatos Inter empresa con la empresa Merken S PA., aduciendo primero que no tenían quorum en consecuencia que la empresa no realizo esta reclamación, y las involucradas eran más de 2000 asociadas a la negociación, como era tan burda la maniobra, y ante la demostración de los sindicatos que 2300 trabajadores, eran más que 250 que exigía la ley y que la empresa no había objetado el quorum, reconocieron su error, pero cambiaron la causal de anulación de la negociación, y señalaron que los sindicatos de manipuladoras de alimentos, no habían acreditado que eran trabajadoras del mismo rubro, o sea que las manipuladoras, no acreditaron que eran manipuladoras de alimentos, en consecuencia que la empresa tiene mayoritariamente trabajadores para preparar la alimentación de los niños estudiantes y son empresa subcontratistas de Junaeb, el organismo público encargado de dar la alimentación a los estudiantes, con esa excusa por segunda vez resolvió anular la negociación colectiva, los trabajadores presentaron reclamación judicial como indica el artículo 364, dicho juicio se demoró tres años, (denegación de justicia clara) las trabajadoras ganaron la demanda el 2019, pero debieron esperar tres años para poder negociar colectivamente con la empresa en que trabajan, violando la propia Constitución de la República de Chile, para recién obtener beneficios de la negociación colectiva.

Como ya señalamos la negociación parte de las más de 2000 trabajadoras, al término del juicio se terminó contrato colectivo con aproximadamente 700 trabajadoras, las demás fueron ingresadas por la empresas en instrumentos colectivo de sindicatos bajo su control y como la normas de Chile violando los Convenios 87 y 98, establece que un trabajador no podría estar afecto a más de un instrumentos colectivos, al menos 1400 trabajadoras fueron sacadas de los sindicatos Inter empresas autónomos del Estado y de los empresarios, y vieron disminuir sus afiliados.

Acompañamos: 2.B. 1) Fallo de tribunales sobre negociación 2018, el que tribunales desestimo lo obrado por la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente que

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

ordeno que la negociación colectiva debía continuar, la que recién pudo concretarse en 2021 por diferentes dilaciones y entorpecimientos de esta Inspección del Trabajo y la propia dirección del trabajo. La negociación se cerró con un contrato colectivo, pero con menos de la mitad de las trabajadoras con las que se había presentado el proyecto, producto del actuar de la inspección y las practicas antisindicales de la empresa, las que no fueron denunciadas a los tribunales como correspondía por la inspección del trabajo como lo establece la propia ley, habiendo sido solicitada por comisión negociadora sindical.

2B.2} Solicitud de fiscalización presentada a inspección el 2 de julio de 2021, que no fue acogida por la Inspección del trabajo.

2b.3} Fallo de tribunales que condena a la empresa Merken Spa, por practicas antisindicales (despido de trabajadoras con fuero de negociación colectiva}

2B.4} Resolución 55 de 8 de abril 2020, de inspección de Temuco que rechaza reposición de solicitud de fiscalizar practicas antisindicales por despido de trabajadores con fuero de negociación.

Por otra la demanda presentada a tribunales por la Comisión Negociadora sindical por las prácticas antisindicales de la empresa Merken Spa, inexplicablemente fue rechazada por los tribunales, pese a los despidos de trabajadores, agresiones de la empresa a las dirigentas y existiendo ofrecimientos de sobornos por parte de la empresa a dirigentas y dirigentes, entre ellos a la presidenta de la federación que las agrupaba y al presidente de la Confederación CGTP.

Claramente todo lo establecido en el artículo 364 del Código del Trabajo, NO ESTA EN ARMONIA CON LOS CONVENIOS DE LA OIT, y sirve como en esta negociación para todo tipo de atropellos, y decisiones abusivas de los órganos del trabajo y además está en colisión con el Convenio 87 Y 98, más claramente violan ambos Convenios de la OIT, y sirve para que funcionarios de segundo o tercer nivel tuerzan la voluntad de los trabajadores de mejorar sus condiciones de empleo y remuneraciones .

La discriminación legal y la interpretación de la Dirección del trabajo obstaculiza permanentemente la negociación de los sindicatos Inter empresa, al final esta discriminación provoca en los hechos que los trabajadores no puedan tener sindicatos autónomos del patrón, y que puedan desarrollar sus negociaciones sin problemas y abusos de las inspecciones del trabajo. Las normas de negociación establecidas en el Título V, Capítulo I, artículo 364 y en el Capítulo II, son una negación al derecho a negociar colectivamente, son trampas que deben sortear los sindicatos ramales cada vez que negocian colectivamente.

El Artículo 364.- Desincentiva la negociación colectiva, provoca que sea un tormento para los trabajadores y los sindicatos Inter empresa intentar negociar colectivamente, contiene como ya lo señalamos, normas discriminatorias con relación a la negociación de los sindicatos de empresas, quienes no deben cumplir con estas exigencias abusivas que si se les imponen a los sindicatos Inter empresas.

Al final lo que acontece en la práctica con estas normas violatorias de los Convenios Internacionales es empujar a los sindicatos a aceptar no negociar con reglas claras, sino que acepten negociar sin ningún derecho, renunciando a la protección de los trabajadores y a la huelga.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Dichas normas solo obstaculizan la negociación, pone exigencias abusivas solo para los sindicatos interempresas, como cumplir con quórum, que aunque se cumplan, basta que Inspector que toma la audiencia de reclamación se le antoje, y declare que no se puede negociar por a o b, o c y los trabajadores quedan en la indefensión absoluta, ya que norma abusada al final señala y le otorga a tribunales la decisión de resolver controversia entre trabajadores y sus sindicatos con Inspecciones o director del trabajo, y dichos tribunales se han demorado hasta más tres años en dirimir dichas controversias, los trabajadores se quedan sin beneficios, lo que daña a los sindicatos afectando gravemente al sindicato y a los trabajadores, y es más, la Dirección del trabajo ha resuelto ilegalmente en los hechos, que los socios de dichos sindicatos pueden ser incorporados a instrumentos colectivos acordados por los sindicatos patronales con el patrón, o sea pueden ser sacados de la negociación en curso del sindicato Inter empresa con una simple resolución o un ordinario, y pueden ser incorporados en arreglo espurios a través del artículo 314. (Se debería solicitar al gobierno de Chile, la carpeta de la negociación colectiva de cinco sindicatos Inter empresa con la empresa Merken Spa, en el año 2018, (radicada en la inspección Comunal Santiago Oriente) para ilustrarse como es que funciona la normativa en la práctica y la discrecionalidad de los funcionarios supuestamente encargado de hacer respetar la Constitución, las normas legales y los Convenios ratificados por Chile, en esta materia, al final no aplican los Convenios ratificados, y no siempre estos funcionarios cumplen con responsabilidad sus cometidos. Esta situación no se produce si el sindicato que negocia es de empresa; En el caso que el sindicato de empresa presentará un proyecto de contrato colectivo a la empresa, el empleador deberá responder dentro de los plazos legales que son hasta 10 días posteriores a su presentación y solo podrá impugnar la nómina de participantes, sindicato debe responder la impugnación y esto se podrá dirimir con la aceptación del sindicato o la empresa de la nómina y se inician las conversaciones directas, o lo resuelve la inspección del territorio si no hay acuerdo.

En el caso de que los sindicatos Inter empresa presenten su proyecto de contrato colectivo, la empresa además de poder impugnar la nómina, también puede realizar otras reclamaciones como cuestionar el quorum y exigir el cumplimiento del quorum del artículo 227, que tiene varios incisos de diferentes quorum, la norma no especifica cual quorum debe cumplir, no se señala claramente esto en la norma, el quorum de formación de sindicato de empresa?, de formación del sindicato de establecimiento?, el quorum para formar sindicato cuando no hay sindicato de empresa en dicha empresa? lo que establece el inciso 1 del dicho artículo, o lo que dice el inciso 2 del mismo artículo, o el inciso 3 o el inciso 4, al parecer hay muchas posibles interpretaciones sobre la materia, lo que queda al final a la discrecionalidad del funcionario resolutor o bien a la militancia política del resolutor o de los dirigentes del sindicato del que se trate, o a cualquier arbitrariedad.

3. Entorpecimiento y Obstáculos por parte de la Inspección del Trabajo

A través de diferentes maniobras se ha evidenciado un entorpecimiento manifiesto por parte de la Inspección Comunal del Trabajo Santiago Oriente, Santiago Norte, Temuco, Illapel, San Bernardo, que atentan contra los principios del Derecho del Trabajo, dificultando el ejercicio de los derechos sindicales y de negociación. La Inspecciones han actuado en forma tal que impide la negociación efectiva y la resolución expedita de conflictos laborales, ya expusimos la situación de 5 sindicatos con la empresa Merken SPA, en 2018, expuesto en el PUNTO 2.

Estas situaciones se siguieron produciendo después de lo acontecido en 2018 como ya lo referimos con la empresa Merken SPA, en la Inspección Santiago Oriente.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA-LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

3A) Ahora con otras negociación en los años 2024, y 2025, como en las negociaciones de los sindicatos Inter empresas Víctor Jara y sindicato nacional de trabajadores con la empresa Aliservice S.A, en la inspección del trabajo Santiago Norte, la cual anulo la negociación en 2024, que había sido presentada por estos sindicatos dos sindicatos el 8 de marzo de 2024, aduciendo que los sindicatos no habían acreditado el quorum en consecuencia que la propia resolución de la Inspección del Trabajo Santiago Norte reconoce que la empresa acepto para negociar en su respuesta a 404 trabajadoras, (Considerando 21.7, por otro lado también en dicha resolución se señala que los sindicatos acreditaron que 87 trabajadoras que la empresa había señalado que no eran sus trabajadoras si lo eran, Considerando 20.1, y por otros la resolución reconoce que se acreditó que otras 177 trabajadoras son socias de los sindicatos(Considerando 23.5) o sea esta acreditado que 665 trabajadoras son parte de la negociación y están habilitadas para negociar colectivamente, aun con la falsedad que ha afirmado la empresa, que tenía 6. 000 trabajadoras, lo que es absolutamente falso. En todo caso la normativa vigente señala que, si los sindicatos tienen 250 O más trabajadores, siempre podrán negociar y los sindicatos acreditaron que tenían 665, o sea no hay impedimento incluso con la actual normativa, para que los sindicatos negociaran.

Consi deramos que el gobierno deba acompañar copia de la carpeta de la negociación de los sindicatos Victo Jara y Sindicato Nacional de Trabajadores con la empresa Aliservice S.A., para acreditar que su medida fue legal.

Acompañamos documentos y resoluciones de inspección Santiago Norte de la negociación anulando la Negociación de Aliservice S.A.

3.B)Lo mismo aconteció en la negociación también en el 2024, entre el Sindicato Nacional de trabajadores y la empresa Alimab, la cual fue anulada también por supuestamente no acreditar el quorum, esta es una pequeña empresa en donde no hay sindicato de empresa, por tanto, el quorum para constituir sindicato de empresa era de 8 trabajadores, pero la inspección señalo otra cosa, no respeto el inciso correspondiente sobre esta materia y anulo la negociación colectiva, entorpeciendo el legítimo derecho de los trabajadores y su sindicato de mejorar sus condiciones de trabajo y de remuneraciones.

Acompañamos documentos:

3b.1) Resolución Exenta 1313-18709-2024 de Inspección provincial Maipo – San Bernardo, que anula esta negociación.

3C) Otra situación igual de grave se produjo muy recientemente con la Inspección comunal del Trabajo Santiago Oriente con la negociación colectiva de los Sindicatos de Manipuladoras de Alimentos pertenecientes a Sindicato Nacional de Manipulados Gabriela Mistral, el sindicato Nacional de Manipuladoras Víctor Jara y el Sindicato de Manipuladoras de Los Ríos con la empresa Soser S.A.

Los sindicatos presentaron su proyecto a la empresa Soser S. A., con más de 1.300 trabajadoras, la empresa respondió el proyecto, haciendo algunas impugnaciones a la nómina y otras reclamaciones, que no afectaban la negociación.

Los sindicatos respondieron las impugnaciones como establece la normativa legal, o sea se había iniciado la negociación entre empresa y trabajadores sin inconvenientes entre las partes, y para dirimir las impugnaciones debía realizarse la audiencia de reclamaciones que la normativa establece para dirimir las controversias sobre la nominas y la pertinencia de las impugnaciones,

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

es en este momento el día 10 de abril de 2025 la Inspección envía a las partes una comunicación a través de correo electrónico, adjuntando un llamado oficio ordinario 308, fechado 10 de abril de 2025, y enviado esa misma fecha a los sindicatos y a la empresa, en donde comunica:

En lo que respecta al rol determinante que la Ley N°20.940 otorgó a los sindicatos -materia ya analizada en el citado Dictamen N°2858179-, cabe informar, con arreglo a lo señalado en dicho pronunciamiento, que, acorde con la nueva normativa incorporada por el cuerpo legal en referencia, cuando una organización sindical negocia colectivamente lo hace con la totalidad de sus socios, no obstante lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 323 del Código del Trabajo, cuya aplicación en caso alguno limita el derecho a negociar colectivamente de los afiliados afectos a un instrumento colectivo».

Finalmente, y como reiteradamente lo ha resuelto la jurisprudencia del Servicio, es del caso hacer presente que la afirmación anterior no significa impedir a las partes negociar colectivamente toda vez que éstas, de común acuerdo, pueden, en cualquier momento, haciendo uso del procedimiento no reglado a que se ha hecho referencia precedentemente, suscribir, aún estando afectas a un contrato colectivo vigente, un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual produce los mismos efectos que un contrato colectivo de trabajo, conforme a lo dispuesto en la misma norma legal, teniendo siempre presente que, conforme al artículo 307 del Código del Trabajo, ningún

trabajador puede estar afecto a más de un contrato colectivo celebrado con un mismo empleador, con la única excepción prevista en el Ordinario N°94 de 12.01.2021, con arreglo al cual, la suscripción de un nuevo convenio colectivo hará cesar anticipadamente el anterior suscrito por las mismas partes.

Por tanto, se informa que, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, que el instrumento colectivo que las partes suscribió y depositó suscrito entre: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281 ; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 07030189 con SOCIEDAD DE SERVICIOS DE ALIMENTACION S. A RUT: 96.987.050-9, con fecha 11 de junio de 2024, será registrado como un convenio Colectivo de trabajo, cuyo inicio de vigencia es del 01 de junio de 2024 y término de vigencia el 28 de febrero de 2027.

Documento muy extraño, toda vez que la negociación colectiva era por trabajadores que habían llegado a trabajar a la empresa recién el 1 de marzo de 2025, por tanto, no podían estar afectos a un contrato colectivo vigente entre los sindicatos en proceso de negociación con la empresa Soser S.A. El día posterior, no sabemos si por error o una malicia para dejar establecido una fecha anterior la Inspección envía un segundo correo electrónico el día 11 de abril en donde acompaña en adjunto el Oficio Ordinario 307, que trae también fecha 10 de abril, pero lo envía el 11 de abril en donde se comunica lo siguiente:

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Finalmente, y como reiteradamente lo ha resuelto la jurisprudencia del Servicio, es del caso hacer presente que la afirmación anterior no significa impedir a las partes negociar colectivamente toda vez que éstas, de común acuerdo, pueden, en cualquier momento, haciendo uso del procedimiento no reglado a que se ha hecho referencia precedentemente, suscribir, aún estando afectas a un contrato colectivo vigente, un convenio colectivo de trabajo, de acuerdo a lo prescrito en el artículo 314 del Código del Trabajo, el cual produce los mismos efectos que un contrato colectivo de trabajo, conforme a lo dispuesto en la misma norma legal, teniendo siempre presente que, conforme al artículo 307 del Código del Trabajo, ningún trabajador puede estar afecto a más de un contrato colectivo celebrado con un mismo empleador, con la única excepción prevista en el Ordinario N°94 de 12.01.2021, con arreglo al cual, la suscripción de un nuevo convenio colectivo haría cesar anticipadamente el anterior suscrito por las mismas partes.

Por tanto, se informa que, a la luz de lo expuesto en acápites que anteceden, que el instrumento colectivo que las partes pudieran suscribir con ocasión del proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado por las organizaciones: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 07030189 y SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU 14020108, con fecha 31 de marzo de 2025, antes de los 60 días anteriores a la data de vencimiento del contrato colectivo de trabajo al cual se encuentran sujetos hasta el 28 de febrero de 2027, constituirá jurídicamente el convenio colectivo de trabajo.

Luego, en atención a las razones expuestas, cabe señalar que no se ha iniciado una negociación colectiva reglada conforme a los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo, no dando lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal, de manera que los antecedentes referidos a la presentación de proyecto de contrato colectivo de trabajo por la organización sindical y eventual respuesta por la empleadora solo serán archivadas en el expediente administrativo.

Por último, cabe hacer presente que el SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU: 14020108 puede presentar un proyecto de contrato colectivo cuando lo estime pertinente a la empresa, cumpliendo con los requisitos que establece el Libro IV del Código del Trabajo, en cuanto a los SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 07030189 pueden negociar un convenio colectivo no reglado al tenor del artículo 314 del Código del Trabajo, o de pretender iniciar una negociación colectiva reglada, deberán estar a la oportunidad señalada de conformidad al

artículo 333 del Código del Trabajo, al mantener ambas organizaciones sindicales instrumentos colectivos vigentes al tenor de lo expuesto en párrafos anteriores.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

La Inspección a suspendido esta negociación colectiva, o como eufemística mente indica la archiva como lo señala en oficio ordinario 307, aplicando normas no legales, violando los Convenios Internacionales, con interpretaciones abusivas y politizadas que buscan debilitar el poder negociador de los sindicatos, violando a artículo 3 del convenio 87 y el 98, Convenios ratificados por Chile.

Esta decisión a tomada además por una funcionaria que no está habilitada para ello, toda vez que la negociación esta iniciada con más de mil trabajadores, y lo que indica el artículo 340, letra e) señala que: la resolución deberá dictarse por el inspector del trabajo dentro del plazo de cinco días de concluida la audiencia. Si las impugnaciones o reclamaciones involucran a más de mil trabajadores, serán resueltas por el director del trabajo.

Lo que en este caso no ha acontecido, la persona que aparece firmando decisión en la jefa de una Inspección Comunal, una ilegalidad y arbitrariedad absoluta

Esta resolución o decisión fue recurrida por los sindicatos dentro de los plazos legales, (3 días) y fue respondida, primeramente, el 17 de abril de 2025, desechando la reposición y señalando:

E-n virtud de presentación de Ant. 1) en la cual se deposita reclamación de legalidad de fecha 15 de abril de 2025 de SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA, SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" y SINDICATO

NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS en adelante los "Sindicatos", se informa lo siguiente:

Con fecha 01 de abril de 2025 los Sindicatos depositaron en esta Inspección proyecto de contrato colectivo de trabajo presentado con fecha 31 de marzo de 2025 a la empresa SOCIEDAD DE SERVICIOS DE ALIMENTACION S.A. RUT 96.987.050-9.

Con fecha 10 de abril de 2025, por medio de Oficio Ordinario N° 1.322-307/2025, notificado con fecha 11 de abril de 2025 a los Sindicatos y empresa, se informa la improcedencia de la negociación colectiva reglada por los antecedentes, argumentos y doctrina administrativa señalada, entre otros, Dictámenes N°2858/79 de 27.06.2017; 3295/251 de 20.07.1998; 7335/14 de 21.09.1969 y ORO. N° 1271 de 04.10.2023.

Atendido lo anterior, cumpla con informar la improcedencia de su requerimiento, no dando tramitación a lo solicitado, toda vez que no se ha iniciado una negociación colectiva reglada conforme a los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo, no dando lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Por último, reiterar que el SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU: 140201 08 puede presentar un proyecto de contrato colectivo cuando lo estime pertinente a la empresa, cumpliendo con los requisitos que establece el Libro IV del Código del Trabajo, en cuanto a los SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU Q170301 89 pueden negociar un convenio colectivo no reglado al tenor del artículo 314 del Código del Trabajo, o de pretender iniciar una negociación colectiva, reglada, deberán estar a la oportunidad señalada de conformidad al artículo 333 del Código del Trabajo, al mantener ambas organizaciones sindicales instrumentos colectivos hasta el 28 de febrero de 2027.

En esta respuesta declarandola improcedente se intenta conculcar el derecho de negociación de los nuevos socios de los sindicatos que presentaron su proyecto amparados en los Convenios Ratificados por el país, que le otorgan el derecho a los sindicatos a negociar las condiciones de trabajo y empleo con los empleadores que tienen laborando a sus asociados.

Posteriormente con fecha 6 mayo de 2025, fuera de todo plazo legal, horas después que se solicitara por parte de la comisión negociadora sindical a la Inspección del Trabajo Santiago Oriente, los ministros para la votación de la huelga, la misma inspección del trabajo, no el director del trabajo, emitió la resolución exenta 323, que señala: ...

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

CONSIDERANDO:

1. Que, mediante presentación de fecha 15 de abril de 2025 efectuada por las organizaciones: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 07030189 y SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU 14020108, deducen Recurso de Reposición, en contra del oficio Ordinario N°1322-30712025, de fecha 11 de abril de 2025 de esta Inspección Connumal del Trabajo, notificado con fecha 11 de abril de 2025, a través del cual se informó improcedencia de la negociación colectiva registrada y el archivo de los antecedentes.

2. Que, ante el pronunciamiento de este Servicio mediante el Oficio Ordinario citado precedentemente, en referencia al depósito, efectuado por los sindicatos, del proyecto de contrato colectivo de fecha 01 de abril del año en curso, presentado a la empresa SOCIEDAD DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN S.A. RUT 96.987.050-9 el 31 de marzo de 2025, en su arbitrio, los recurrentes argumentan lo siguiente:

a) Que, exponen: "se nos informa lo siguiente: "en atención a las razones expuestas, cabe señalar que no se ha iniciado una negociación colectiva reglada conforme a los artículos 327 y siguientes del Código del Trabajo, no dando lugar a los derechos, prerrogativas y obligaciones previstas en dicho cuerpo legal, de manera que los antecedentes referidos a la presentación de proyecto de contrato colectivo de trabajo por la organización sindical y eventual respuesta por la empleadora solo serán archivados en expediente administrativo.

Por último, cabe hacer presente que el SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU: 14020108 puede presentar un proyecto de contrato colectivo cuando estime pertinente a la empresa, cumpliendo con los requisitos que establece el Libro IV del Código del Trabajo, en cuanto a los SINDICATO

NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 07030189 pueden negociar un convenio colectivo no reglado al tenor del artículo 314 del Código del Trabajo, o de pretender iniciar una negociación colectiva reglada, deberán estar a la oportunidad señalada de conformidad al artículo 333 del Código del Trabajo, al mantener ambas organizaciones sindicales instrumentos colectivos vigentes al tenor de lo expuesto en los párrafos anteriores."

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

i) Concluyen su presentación solicitando se tenga por interpuesto el Recurso de Reposición contra Glel Ordinario 1 322-307-2025, de fecha 10 de abril de 2025, acogerlo y en definitiva instruir que por las consideraciones expuestas se deje sin efecto el ordinario en cuestión y se ordene dar continuidad al procedimiento de negociación colectiva reglada iniciado por SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 070301 89 y SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU 1 40201 08 presentado a la empresa SOCIEDAD DE SERVICIOS DE ALIMENTACIÓN S.A. RUT 96.987.050-9,

destacando que hay un importante número de trabajadores, superior a 1.000 que no cuentan con beneficios de algún instrumento colectivo. Reiteran la solicitud de acoger su presentación y respetar la Constitución, los Convenios de la OIT ratificados por Chile y no violar Constitución, ni Convenio 87 o el Convenio 98 de la OIT

8. Que, en consecuencia, de acuerdo a lo señalado precedentemente analizadas las consideraciones de la recurrente, cabe señalar que no pueden estimarse que dichas alegaciones tengan el mérito de desvirtuar las conclusiones del Ordinario que se impugna, y sobre la base de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos en los considerandos de esta Resolución.

RESUELVO:

S E RECHAZA el recurso de reposición deducido por las organizaciones: SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP "GABRIELA MISTRAL" RSU 07020281; SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS PAE Y PAP VICTOR JARA RSU 070301 89 y SINDICATO NACIONAL INTEREMPRESA DE MANIPULADORAS DE ALIMENTOS DE LOS RIOS RSU 140201 08, en contra del Ordinario N° 1 322-307/2025, de fecha 10 de abril de 2025 de esta Inspección Comunal del Trabajo, atendido los argumentos señalados en los considerandos 5° al 8° precedentes.

Esta respuesta de la Inspección comunal del trabajo Santiago Oriente, nos ahorra mayores argumentación, ellos son los que resuelven, y no les importa que estén vigentes los Convenios Internacionales de la OIT, no los consideran para nada, se se aplican.

Se puede evidenciar claramente que el objetivo último del Estado está siendo entorpecer el derecho a la negociación colectiva de los sindicatos Inter empresa y autónomos, no dependiente del empresariado, no del gobierno.

Acompañamos documentos:

3C.1} Oficio Ordinario 307, fechado 1° abril 2025, enviado vía correo electrónico el 11 de abril, que declara improcedencias de negociación colectiva.

3C.2) Oficio Ordinario 308, de fecha 10 de abril de 2025, que informa cambio de nomenclatura de Contrato Colectivo a Convenio.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA-LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

3C.3) Oficio Ordinario 330, 17 abril 2025 Que declara improcedencia de requerimiento.

3C.4) Resolución exenta 323, de 6 de mayo de 2025, que rechaza recurso de reposición de Oficio Ordinario 307.

4.- SERVICIOS MINIMOS: VULNERACIONES, ILEGALIDADES Y ARBITRARIEDADES CON INTERPRETACIONES ANTOJADISAS EN LAS TRAMITACIONES DE SOLICITUDES DE SERVICIOS MÍNIMOS EN SECTORES NO ESENCIALES EN EL SENTIDO Estricto DEL TÉRMINO. QUE ORDENA SUSPENDER LAS NEGOCIACIONES,

EL SECTOR DE LAS MANIPULADORAS DE ALIMENTOS NO SE CUMPLEN LOS SUPUESTOS BASICOS DE LOS SERVICIOS MINIMOS EN SECTORES ESENCIALES EN EL SENTIDO Estricto DEL TÉRMINO.

4A) En el año 2019, la Inspección del Trabajo de Parral suspendió la votación a huelga, después que se presentó el proyecto, la empresa respondió, se realizó la audiencia de reclamación y se estaba en la etapa de votar la última oferta de la empresa o aprobar la huelga.

Se solicitaron los ministros de fe con los tiempos correspondientes, los que ya estaban asignados y el proceso de votación ya se había iniciado y cuando este proceso de votación ya se había realizado en una comuna y comenzado en varias otras comunas de la Séptima Región del Maule, alguien de la Inspección de Parral ordeno la paralización de la votación y posteriormente la paralización de negociación de Sindicato Nacional de Manipuladoras de Alimentos Víctor Jara con la empresa Soser S.A., porque, y para qué, que no sea para evitar la aprobación de la huelga.

Es en este contexto que Inspección del Trabajo de Parral emitió la Resolución N°16 por la cual anulaban la negociación en curso, posteriormente como se reclamó de la ilegalidad del hecho, a nivel superior del servicio anularon la resolución 16, a través de la resolución 24, pero paralelamente emitieron otra resolución perfeccionando la violación y emitieron la resolución número 25, en donde anularon la negociación reglada definitivamente.

El objetivo de estas resoluciones fue impedir la votación y aprobación de la huelga en dicha negociación y eliminar la única herramienta de presión que tenían las trabajadoras para equilibrar el poder del empleador.

Esto se demuestra en el hecho que la propia Inspección reconoce en su Resolución 16, que las trabajadoras presentaron, su proyecto de negociación el 16 de abril de 2019 y la Inspección también en su resolución 16, reconocía que la solicitud de SSMM fue presentada el 2 de mayo de 2019, o sea con una fecha posterior a la presentación del proyecto de Contrato Colectivo, que se presentaba porque existía un contrato colectivo que vencía el 30 de mayo de 2019, y la normativa legal vigente sobre servicios mínimos señala:

"... El empleador deberá proponer por escrito a todos los sindicatos existentes en la empresa, con una anticipación de, a lo menos, ciento ochenta días al vencimiento del instrumento colectivo vigente, su propuesta de calificación de servicios mínimos y equipos de emergencia para la empresa, remitiendo copia de la propuesta a la Inspección del Trabajo. En el caso de haber más de un instrumento colectivo vigente en la empresa, los referidos ciento ochenta días se considerarán respecto del instrumento colectivo más próximo a vencer."

y la solicitud de servicios mínimos que se estaba presentando según la resolución de la Inspección era de fecha de 24 mayo de 2019, o sea a 4 días del término de contrato colectivo, aquí hubo un

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

daño económico grave para las trabajadoras con esta medida abusiva y un debilitamiento del sindicato, y la creación de un sindicato patronal.

La negociación se suspendió abusivamente por la solicitud de servicios mínimos de la empresa Soser S.A., pero nunca se resolvió otorgar servicios mínimos a la empresa, por parte de la Dirección del Trabajo, y esto solo fue una excusa para que el sindicato no pudiera negociar de manera reglada, un arreglo espurio en opinión de muchas trabajadoras.

Adjuntamos Resoluciones:

4A.1) Resolución 16, de 13 de mayo de 2019, que anula negociación colectiva conjunta de los Sindicatos de Manipuladora Víctor Jara, de Manipuladoras Gabriela Mistral y de Manipuladoras Manuel Rodríguez.

4A.2) Resolución 24, Que revoca la Resolución 16 de la inspección del Trabajo de Parral

4A.3) Resolución 25 de fecha 30 de mayo de 2019, de la Inspección del trabajo de Parral, que vuelve a rechazar reclamación de legalidad interpuesto por la Comisión Negociadora Sindical lo que da cuenta del abuso y abuso de las solicitudes de servicios mínimos para entorpecer negociaciones colectivas.

Lo descrito constituye una violación manifiesta a los convenios internacionales 87 y 98, ya que se viola la jurisprudencia del Comité de Libertad Sindical y de la Comisión de Normas sobre los servicios esenciales en el sentido estricto del término, ósea se extrapola los servicios mínimos por sobre la jurisprudencia de la OIT, en otras palabras, se legaliza la obligación de otorgar servicios mínimos en servicios no esenciales en el sentido estricto del término, pretendiendo traspasar la responsabilidad del Estado a trabajadores sub contratados por el Estado a través de empresas externas.

4B.1) Por otro lado la Resolución 43 de fecha 10 de mayo de 2019, firmada por Marisol Marchant San Martín, Inspectora Comunal del Trabajo, inspección Santiago Poniente sobre los servicios mínimos respecto a la empresa Hendaya constituye otro ejemplo, pues legaliza la anulación del derecho de huelga en los hechos, toda vez que ordena que los sindicatos que se encuentran en negociación en la empresa Hendaya deben dejar como equipos de emergencia a más del 70 por ciento de las trabajadoras incluidas en la negociación colectiva, recurriendo para ello a normas del código del trabajo que violan el Convenio 98, y que violan el derecho de los trabajadores a realizar huelgas en la circunstancia que no alcanzaran acuerdo con la empresa, esto viola la jurisprudencia del Comité de Libertad sindical y de la Comisión de Normas, sobre servicios mínimos en sectores no esenciales en el sentido estricto del término.

4B.1.) Acompañamos documento: servicios mínimos autorizados para cubrir trabajo durante huelga que corresponde al 70% de las trabajadoras en negociación.

4B.3 Además, existe la Resolución 0693 del 8 de marzo de 2018, firmada por Christaia Melis Valencia, que autoriza servicios mínimos de manipuladoras para la empresa Aliservice S.A., Y obliga a cada trabajadora a preparar 140 raciones días, o sea un 100% más que las que fijan las bases de licitación. **TRABAJO FORZADO.**

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

4C) También la Inspección del trabajo de ordeno que los sindicatos debían entregar servicios mínimos a la empresa Alicopsa en negociación con Sindicatos de Manipuladoras en acuerdo a una autorización resuelta por la autoridad en 2018.

4C.1) Acompañamos Decisión de inspección sobre servicios mínimos de alicopsa

Actualmente una manipuladora de alimentos puede preparar como máximo 70 raciones diarias, eso es lo máximo y no obstante así, existen cerca de 2000 señoras con enfermedades laborales graves, producto del sobre trabajo que desarrollan y la sobre explotación que han sufrido en su vida laboral, ahora una inspectora comunal pretende que una manipuladora deba preparar no 70 raciones como máximo, sino más de 110. (110 en empresa Hendaya, en empresa Aliservice S.A. 140, otras 120,)

Estas resoluciones, todas son abusivas, por un lado, violatoria de las normas internacional del trabajo, como son los Convenios 87 y 98 de la OIT, se fundan en un supuesto que no es efectivo, como que las trabajadoras son las responsables de hacer cumplir una obligación que le compete al Estado Chileno, pero la alimentación de los niños no es una responsabilidad de las trabajadoras de una empresa contratista del Estado, sino de las autoridades estatales, pero por otro lado legaliza una sobreexplotación inhumana, se obliga al trabajo forzado a las trabajadoras al tener que elaborar 110 y 140 raciones diarias, el doble (200%) de lo que permiten los índices de gestión aprobadas por la dirección del de JUNAEB en las licitaciones que son 70 raciones diarias como máximo, en otro caso la dirección del trabajo estableció que cada trabajadora que sea parte de los equipos de emergencia en caso de huelga, debe prepara sola (120 Raciones) eliminando es la practica el derecho de huelga, o sea violando el Artículo 3 del Convenio 87, los servicios mínimos terminan con el derecho que le entrega el Convenio a las organizaciones sindicales de Organizar sus actividades, este derecho queda en los hechos eliminado y el derecho de huelga abolido, aparte de establecer trabajo forzoso a las trabajadoras que deben conformar los equipos de emergencias, lo que Agrava más las enfermedades laborales de las trabajadoras, después cuando se enferman son despedidas y quedan cesantes y sin pensión y sin protección alguna.

Nos llama poderosamente la atención que la práctica recurrente del gobierno de no responder las solicitudes de los órganos de control de la OIT, y que ello no tenga ninguna consecuencia para los violadores.

En este sector de las trabajadoras, como son las manipuladoras de alimentos, las empresas solicitaron servicios mínimos, y fueron acogidos por la dirección del trabajo, pero con criterios diferentes unos de otros, algunos se le permitió un grado mayor de explotación de las trabajadoras que a otra empresa, pero en todas estos servicios mínimos autorizados limitan, entorpecen y eliminan el derecho de huelga, y aumentan el daño a la salud de las trabajadoras, y los servicios de emergencias autorizados a las empresas supera con creces el 60% de los trabajadores en negociación, quienes están obligadas a realizar el 100% de las funciones de las que están en huelga, entonces cual sería el sentido de la huelga, si no afecta la preparación de todas las raciones, ni la atención completa de alimentación a todos los niños, sería una saludo al aire, pero la huelga pierda toda utilidad, no permite equilibrar a las partes de la negociación.

El gobierno se ha negado a entregar información a los organismos de control, sobre esta materia porque bien saben que están violando el Convenio 87, y la huelga es impracticable, quien se va a arriesgar de ir a una huelga que antes de iniciarla está perdida. En la práctica por la vía de los servicios mínimos se ha eliminado en la práctica el derecho de huelga en el rubro de las Manipuladoras de Alimentos y otras, toda vez que dichos servicios mínimos impiden el derecho de huelga en los sectores que se entregan dichos servicios mínimos.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

5. Interpretaciones Erróneas y Negligencia en la Acreditación de Trabajadores

Se ha producido una interpretación errónea respecto de quién tiene la obligación de acreditar la cantidad de trabajadores en las empresas, afectando la validez y legalidad de las negociaciones colectivas en curso, ello debido a que las Inspecciones del Trabajo se encuentran entregando la responsabilidad de acreditar la cantidad de trabajadores de una empresa a la organización sindical y no a la empresa, se aceptan documentación de meses atrasados y no del mes en que se desarrolla la negociación colectiva, lo que provoca confusión y no refleja la realidad.

Esto como ya lo reclamaos en la Negociación de dos sindicatos con la empresa Aliservice S.A., al final la inspección del trabajo resolvió en esa ocasión que son los trabajadores los que tienen que acreditar los trabajadores que tienen las empresas, algo totalmente absurdo, ya que no son los sindicatos los que contratan el personal de cada empresa, o sea se les esta pidiendo algo imposible de cumplir, y después se les sancionan suspendiendo o anulando sus negociaciones por no ser diligentes, en algo que es imposible

6.- Prácticas Antisindicales y Violaciones a Derechos Fundamentales

Se denuncian prácticas antisindicales, despidos con fuero, campañas de desprestigio, y obstáculos en diferentes regiones (Temuco, Illapel, San Bernardo, entre otras), que vulneran el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva.

Las Inspecciones del trabajo, se reusan a realizar las fiscalizaciones, pese a que la n normativa legal vigente, les mandata para realizar las investigaciones ante denuncia y a llevar estas acciones de las empresas a Tribunales, pero simplemente no lo hacen dejando en la total indefensión a los trabajadores

7. Violaciones a Normas Internacionales y Legales y Negativa a aplicar los Convenios Ratificados y adecuar las normas violatorias a los Convenios Internacionales

Se ha constatado que la Dirección del Trabajo se ha negado a investigar las acciones y prácticas antisindicales de funcionarios públicos, jefes de servicios a dirigentes sindicales de dicho sector, varias normas del Código del Trabajo y Resoluciones de la Dirección del Trabajo contravienen los Convenios Internacionales ratificados por Chile, en particular los artículos 3 y 4 del Convenio 87 y 98 de la OIT, afectando la protección del derecho de sindicación y negociación voluntaria.

La Confederación de trabajadores públicos y Privados de Chile con fecha 30 de enero de 2024, presenta al director del trabajo una Solicitud de derogación tacita de normas del Código del Trabajo, en donde se enumeran algunos de los artículos que violan los Convenios Ratificados por Chile, poniéndose énfasis en el 87, 98, 135, y 151.

Se reseñan en esta solicitud los artículos del Código del Trabajo de los que se solicita la derogación tacita: N°357, inciso segundo al séptimo.

Artículo 359, se solicita la derogación tacita de párrafo sobre servicios mínimos, se reseña párrafo en solicitud.

Artículo 364, se solicita la derogación tacita de los incisos cuarto, quinto y séptimo por infringir el artículo 3 del Convenio 87.

Artículo 408, se solicita derogación tacita de la frase : "Para quienes siempre será voluntario negociar", lo mismo que la redacción; "El plazo para manifestar la decisión de negociar será de treinta días contados desde la presentación de la propuesta. En caso de ser afirmativa, dentro de este mismo plazo.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Artículo 409, se solicita la derogación tácita de párrafo "previa aprobación de esto en asamblea de socios, de conformidad a lo dispuesto en sus estatutos. En caso de no existir regulación estatutaria aplicable, deberán ser aprobados en asamblea por mayoría absoluta de los socios, en votación secreta celebrada ante un ministro de fe."

Con fecha febrero de 2025, departamento Jurídico de dirección del trabajo envió por correo electrónico un documento adjunto, el Ordinario 911, fechado 30 de diciembre de 2024, en consecuencia, que lo enviaron en febrero de 2025, en donde responde la solicitud de derogación tácita de artículos que violan los Convenios ratificados señalando:

...."Por consiguiente, sobre la base de las disposiciones legales citadas, jurisprudencia administrativa invocada y consideraciones expuestas, cumplo con informar a Ud. que, esta dirección carece de competencia para declarar la derogación tácita de algunos de las disposiciones del Código del Trabajo que rigen la negociación colectiva, por no guardar armonía, en su opinión, con lo previsto en los Convenios 87 Y 98 de la OIT.

O sea, no quieren según la D.T. no tiene atribuciones para derogar tácitamente las normas violatorias, aunque pone en duda que sean violatorias, pero debiendo tampoco hace la interpretación que corresponde hacer cuando una norma de menor nivel, viola una norma de mayor nivel, solo se escusa y permite con su actuar, que se sigan violando derechos fundamentales de los trabajadores organizados.

Se acompañan documentos:

7.1) Solicitud de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados "CGTP", de fecha 29 de enero de 2024.

7.2) Ordinario N°911, fechado 30 diciembre 2024, pero recién enviado en 2025, en donde la Dirección del Trabajo se declara incompetente para derogar normas del Código del Trabajo que violan Convenios Internacionales por Chile.

8.- FALLOS LOGRADOS POR LAS ORGANIZACIONES DE LOS TRABAJADORES, DONDE SE CONDENA A LAS EMPRESAS POR VULNERACIÓN DE DERECHOS, O POR PRACTICAS ANTISINDICALES, cuya sanción más onerosa y punitiva consiste en que dichas empresas no pueden contratar con el Estado hasta dos años después de ejecutoriado el fallo de tribunales, o sea le limita el derecho de contratar y hacer negocios con el Estado.

No obstante, JUNAE B, el Estado de Chile, desconociendo lo exigido en las Bases de Licitación, y violando sus propias normas legales, la propia ley, y estando prohibido dicho acto, igual les adjudica licitación, y firma contratos con dichas empresas sancionadas, entendiéndose que en estos casos la sanción más gravosa y disuasiva precisamente es no poder contratar con el Estado.

Esto ha ocurrido con las sanciones aplicadas por tribunales del trabajo a las empresas Departamental, y Merken SPA, con quienes el Estado a través la Junta Nacional de Auxilio Escolar y becas no debiendo, firmo contratos de suministro de raciones alimenticias, lo hizo no debiendo. ¿para que existe el llamado estado de derecho?, si los responsables de hacer cumplir dicho estado de derecho lo violan y dejan impune la violación a derechos fundamentales.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

9.- ACTOS ARBITRARIOS E ILEGALES DE INSPECCIONES QUE DAÑAN GRAVEMENTE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES CON SUS ACTUACIONES Y DECISIONES Y QUE VIOLAN EL CONVENIO 87, 98, 135 151.

9A) NEGATIVA DE LA INSPECCION DEL TRABAJO SANTIAGO PONIENTE A SUSPENSIÓN DE LA HUELGA EN PERIODOS DE VACACIONES NEGOCIACIÓN ENTRE SINDICATO INTEREMPRESA DE TRABAJADORES CON LA EMPRESA HENDAYA NO SE APLICA SUSPENSIÓN POR PARTE INSPECCION DEL TRABAJO SANTIAGO PONIENTE. De manera ilegal y arbitraria, la Inspección comunal del Trabajo de Santiago poniente se negó a suspender proceso de negociación en curso, que producto de adelanto de vacaciones de Invierno de estudiantes, desde julio a junio, llevo a que coincidieran las vacaciones con el momento del inicio de la huelga, esto producto que la inspección se negó a aplicar los dictámenes sobre la materia de la Dirección del Trabajo, que señalan, que durante el periodo de vacaciones se suspenden la negociación colectiva, la huelga e incluso se suspende la entrega de información obligatoria por parte de la empresa para la negociación colectiva.

Existiendo normativa que se debe suspender la huelga y los actos de negociación colectiva, incluso la entrega de información de las empresas a los sindicatos en periodos de vacaciones, la inspección continua el proceso lo que por supuesto afectó la negociación del Sindicato con la empresa Hendaya.

Es demasiado evidente que existió una clara colusión de la Inspección del Trabajo con la empresa, dañando gravemente a las trabajadoras, quienes recibieron menos beneficios que otros sindicatos de Maipú y otras zonas, que no cumplía con el quorum de negociación, y firmaron Convenios no reglados con la empresa quedando muy clara la discriminación, el aprovechamiento de la empresa ante una decisión improcedente de la Inspección Comunal Santiago Poniente.

Ante esta arbitrariedad el Sindicato presento Recurso de Reposición ante esta decisión de inspección, ya que así LE PERMIT E LA LEGISLACION VIGENT E, hoy a un año después de presentado el recurso de reposición, la inspección no resuelve esta situación, no ha respondido el recurso, en consecuencia, que la inspección Santiago Poniente tenía tan solo 5 días para resolver, Arbitrariedades absoluta, abuso de poder, daño a las trabajadoras y al sindicato producto de un abuso de la inspección-

9B) ACTOS ILEGALES Y ARBITRARIOS DE LA INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO SANTIAGO-ORIENTE. Desde el año 2018 este organismo de manera expresa actúa beneficiando al Consorcio Merken Spa, intento en esa ocasión anular la negociación colectiva, primero señalo que los sindicatos no tenían quorum para negociar, eran más de 2000 las trabajadoras en la negociación que agrupaba a 5 sindicatos, y la norma discriminatoria existente contra los sindicatos Inter empresas le exige a los sindicatos Inter empresa el 10 % de los trabajadores de la empresa y si tienen más de 250 trabajadores, igual pueden negociar, como la empresa no objeto el quorum, o al menos los sindicatos no fueron notificado por la empresa, ni por la inspección sobre esa supuesta impugnación no fue necesario responder dicha supuesta impugnación y como se demostró con contratos de sus socias, más de dos mil, que si cumplan cabalmente con el quorum, cambiaron la excusa y anularon la negociación ahora aduciendo que las trabajadoras no probaron no acreditaron que eran manipuladoras de alimentos, se presentó reclamación a tribunales por esta arbitrariedad, el Tribunal acogió el reclamo de sindicatos y resolvió que la inspección estaba equivocada y ordeno que la negociación colectiva debía seguir su curso.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

La Dirección del trabajo que se supone es la encargada de hacer cumplir la ley, entre ellos los Convenios 87, 98 151, y 135 de la OIT, recurrió de nulidad contra fallo a favor de las trabajadoras y luego la inspección se demoró 3 años en dar cumplimiento al fallo del tribunal, recurrió a muchos subterfugio primero se negó a autorizar la votación a la huelga de los 5 sindicatos porque señalaba la inspección que los otros sindicatos ya tenían instrumentos colectivos vigentes, violando lo ordenado por tribunales y autorizando a la empresa para que desarrollara todo tipos de prácticas antisindicales, registrando instrumentos colectivos en donde se incorporaron a 1600 trabajadoras que eran parte de la negociación y que tribunal ordeno continuar, despidiendo a familiares de las dirigentes, a algunas trabajadoras más cercanas al directorio de los sindicatos. Asimismo, beneficia a la empresa desconociendo fallo condenatorio por prácticas antisindicales, Estando la negociación en curso como lo establece la ley, se negó la dirección del trabajo ejecutar denuncia a tribunales por la práctica antisindical al despedir a trabajadores que gozaban de fuero de negociación, y no ejecuta el reintegro por despidos de trabajadoras con fuero, no tramita denuncias por intentos de soborno a dirigentes de FENAMA y CGTPP.

Fue tal el nivel de desidia con que ha actuado este organismo del Estado, que las trabajadoras tuvieron que deducir Querella por Desacato para que la Inspección cumpliera los fallos. Querella que duerme el sueño de los justos y que tribunales archivaron sin castigar a las y los culpables.

9C) ACTOS ILEGALES Y ARBITRARIOS DE LA INSPECCION COMUNAL DEL TRABAJO DE TEMUCO. Esta Inspección del Trabajo también se negó a reconocer el fuero de las trabajadoras que se encontraban en negociación colectiva, lo que desencadenó el rechazo de tribunales de demanda por prácticas antisindicales por dichos despidos por el Tribunal Laboral de Temuco y según la Jueza del Trabajo de Temuco en su fallo señaló que el fuero ya se había acabado porque solo dura algunos días y no como indica ley que dura hasta 30 días después de la firma del contrato colectivo.

9D) ACTOS ILEGALES Y ARBITRARIOS DE LA INSPECCIÓN DEL TRABAJO DE ILLAPEL Y COQUIMBO.

Estas Inspecciones realizaron Registro de Convenios Colectivos tanto en Coquimbo como en Illapel, estando en pleno conocimiento que existía una negociación colectiva reglada en curso, en donde existía una controversia entre los sindicatos de la negociación colectiva y la dirección del trabajo por resolución emitida por D. T. y que además dicha controversia estaba siendo tratado por tribunales ante la reclamación judicial presentada por sindicatos, lo que implicaba que estaba en curso la negociación colectiva reglada de 5 Sindicatos Inter empresa con la empresa Merken Spa., mientras tribunales no diera su decisión sobre dicha controversia Las trabajadoras implicadas en las nóminas de los instrumentos registrados por las inspecciones, eran parte de negociación reglada, aun así, inspecciones los registraron buscando claramente debilitar las negociación de los 5 sindicatos, ya que no correspondía realizar dichos registros porque formaban ya parte de una negociación en curso.

La excusa de las inspecciones fue que dichas negociaciones eran negociaciones amparadas en el artículo 314 de código del trabajo, por lo que correspondía registrarlas como instrumentos colectivos, o sea según D. T., era legal que la empresa realizara prácticas antisindicales porque la ley lo permitía. Lo que claramente constituye una clara violación del Convenio 98 de la OIT, ya que por la vía de aplicar el artículo 314 del código del trabajo, las empresas pueden ofrecer a sindicatos o grupos de trabajadores firmar convenios colectivos, sin sujeción a ninguna norma y así debilitar las negociaciones colectivas de los sindicatos autónomos de los patrones y del Estado.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Claramente estamos aquí en presencia de una norma que no está para facilitar las negociaciones colectivas, sino para ser usada para afectar a los sindicatos autónomos y para debilitar las negociaciones colectivas de sindicatos que cumplen sus funciones de defender y representar a los trabajadores.

Esta norma al violar el Convenio 98, por lo que debería ser derogada tácitamente, ya que está en contradicción con las normas sobre negociación colectiva, al no contemplar la protección de los participantes de una negociación colectiva y que tampoco quienes negocian por el artículo 314, tienen derecho de huelga.

9E) ACTOS ILEGALES Y ARBITRARIOS DE LA INSPECCIÓN COMUNAL DEL TRABAJO MAIPO-SAN BERNARDO. Existe una persistencia de la DT de San Bernardo, de no querer reconocer fallo de Tribunal que rechaza actuar de inspección de incorporar a un tercero en la negociación de la empresa departamental y el Sindicato Nacional de Trabajadores SME y han presentado un recurso de nulidad en contra de fallo de Tribunal, que acoge demanda del sindicato SME, para que se incorporen a todas las trabajadoras objetadas por la empresa, y que Inspección le acogió a otra empresa ajena a la negociación, validando el argumento de la empresa, presentado fuera de plazo, para dejar fuera de la negociación a un grupo de trabajadoras, sin que hubiera existido una impugnación de la empresa.

9F) ACTOS ILEGALES DE LA INSPECCIÓN SANTIAGO NORTE

En la negociación colectiva entre los sindicatos Nacional de Trabajadores y Manipuladoras Víctor Jara con la empresa de Aliservice S.A., la inspección del Trabajo Santiago Norte, anulo la negociación aduciendo que los sindicatos no habían acreditado el quorum, y señalaron que la empresa había presentado planillas de pago de cotizaciones previsionales que acreditaban que tenía en marzo de 2024, 6000 trabajadoras, cuando la empresa jamás presento las planillas de pago de cotizaciones, y se entiende ya que son muchas hojas, por lo que no presento las planillas de imposiciones, La empresa en realidad tenía 2. 200, y todavía en la actualidad tiene 2200 trabajadoras, y la propia acredita en su respuesta que reconoció a 440 trabajadoras de las nóminas de negociación e impugno a más de 400 supuestamente por no trabajar para la empresa, parte de las cuales los sindicatos acreditaron que más de 200, si eran trabajadoras y estaban trabajando, y la inspección acredita esto, por lo que no se entiende si existían más de 600 que eran parte de la negociación, como se resuelve que no se acredita quorum.

10.- APROVECHAMIENTO DE LAS MULTINACIONALES DE NORMAS DEL CÓDIGO DEL TRABAJO PARA INTENTAR DESPEDIR A DIRIGENTES SINDICALES DE LA CONFEDERACIÓN GENERAL DE TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS

La Empresa Multinacional Nestlé Solicita disolución de Sindicato Base, del cual es Dirigentes el secretario general de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privados- "CGTP"

Los Hechos: En el mes de noviembre de 2022, los dirigentes del sindicato Nacional de Trabajadores Inter empresa del Alimento, recibieron una llamada telefónica de la Inspección del Trabajo de Maipú, Región metropolitana a través de doña Angelica Bustamante, fiscalizadora de dicha Inspección, en donde solicito a los dirigentes del sindicato presentarse a la brevedad a fin de hacer entrega de todos los antecedentes del sindicato, Por solicitud de la empresa. Entre los documentos solicitados se encontraban:

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

El libro registro de socios y el acta de constitución. Dicha solicitud fue efectuada a requerimiento expreso de la empresa Nestlé Chile S.A.

Se constituyó una Comisión de investigación en la Inspección del Trabajo, asignada con el Número 1309/2022/ 1537. Esa información la entregaron en la inspección del trabajo de Maipú a los dirigentes Sindicales, luego de que ellos requirieran la información aludida, para conocer más antecedentes de lo que acontecía.

La Inspección del Trabajo nunca le entregó a los dirigentes de sindicato, copia de la solicitud de disolución del sindicato y sus fundamentos, ni los documentos en que consten los fundamentos de esta solicitud. La directiva del sindicato procedió a exhibir toda la información requerida, pero se negó a dejar copia del libro de socios, por cuanto vieron en aquello una abierta infracción al principio de autonomía sindical y libertad sindical, a más de poner en grave riesgo de la estabilidad laboral de los miembros del sindicato, por hechos que ya había acontecido en periodos anteriores, en que, producto de entregar a la empresa la nómina de socios para efectos de diversos descuentos, se produjeron actos de represalias, consistentes en el despido selectivo de los trabajadores afiliados a esta organización sindical, o sea los socios por el hecho de estar afiliados al sindicato fueron despedidos.

Sindicato exhibió toda la documentación requerida a la encargada de relaciones laborales de la inspección del Trabajo de Maipú, quien constató la vigencia, actividad y miembros de la organización sindical, pero se solicitó expresa reserva de la identidad de los socios, por los motivos expuestos precedentemente. Este es un sindicato muy activo, con vida propia, con dirigentes sindicales que son trabajadores activos de la empresa Nestlé Chile S. A., que tiene sede social propia, ubicada en Cinco de Abril N.º 450, Comuna de Maipú, su naturaleza jurídica es ser un sindicato Inter empresa, agrupa trabajadores de varias empresas diferentes, es decir, afilia a trabajadores tanto de la empresa Nestlé Chile S.A., como de otras empresas.

Históricamente los afectados han sido dirigentes sindicales de la empresa y socios fundadores de la Federación de Sindicatos de la Empresa Nestlé de Servicios y Actividades Afines y Anexos, hecho público y notorio al interior de la empresa, y de la comuna de Maipú, además de integrantes y fundadores de la Confederación de Trabajadores Públicos y Privados y la Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadoras de Chile.

La Federación de Sindicatos de la Empresa Nestlé de Servicios y Actividades Afines y Anexos, se encuentra afiliada, además, a la UISTAACT, Unión Internacional de los trabajadores de la Alimentación, la Agricultura, la Forestación y el Tabaco, organismos, a la vez perteneciente a la Federación Sindical Mundial.

Los dirigentes sindicales, han debido viajar a diversos países del Continente, en los lugares en que la empresa Nestlé tiene sedes y trabajadores, como ser Perú, Colombia, participando además con integrantes de otros países, como con trabajadores de Nestlé de Francia, Argentina y Cuba, siendo activos participantes de Congresos de trabajadores de la Alimentación, tanto al interior del país, como fuera.

Todo lo anterior es también de conocimiento de la empresa Nestlé Chile, ya que los dirigentes, cada vez que deben asistir a dichos eventos, hacen uso de sus permisos sindicales.

Al interior de la empresa Nestlé Chile, Este es el único sindicato activo, que se ocupa de defender a los trabajadores y sus derechos, ya que los otros sindicatos en sus funciones solo cumplen con suscribir los convenios colectivos que la empresa les impone.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

La Dirección del Trabajo no dio curso a la disolución de Sindicato, pero no conforme con esa decisión del órgano administrativo, la Empresa Nestlé Chile S.A. ingreso a los tribunales laborales el 29 de septiembre de 2023 una demanda de "MERA CE RT EZA DE INOPONIBILIDAD POR ABUSO DEL DERECHO" en contra del Sindicato donde argumenta que el sindicato fue creado para beneficio personal de quienes lo dirigen. Sin embargo, se puede afirmar fehacientemente que los dirigentes actuales han sido castigados por la empresa, ya que desde el año 2019 se les congelaron sus sueldos, sin aumento de salarios y beneficios.

El 11 de septiembre de 2024, el tribunal dictó sentencia de primera instancia donde se acoge la solicitud de la empresa respecto de otros sindicatos incluidos en la misma demanda, pero NO acoge la solicitud de disolución de sindicato del cual forma parte el secretario general de la Confederación General de Trabajadores Públicos y Privado CGT P, Creada en marzo de 2014.

La empresa ante esta decisión de los tribunales recurre de nulidad ante la corte de apelaciones de Santiago, hasta la fecha no hay llamado a audiencia para que se pronuncie la corte de apelaciones, lo que evidencia que juicio no era tan solo para eliminar derechos a varios sindicatos y disolverlos, sino que el objetivo principal no logrado es el de eliminar al sindicato que preside el secretario general de la CGT P.

Ya que anteriormente los dirigentes han de este sindicato tenido que recurrir más de una vez a las Inspecciones del Trabajo y tribunales laborales a denunciar la empresa Nestlé Chile S.A, por diversas prácticas antisindicales.

Por otro lado, la empresa Multinacional Noruega Mowi Chile S.A, ex Marine Harvets, ha iniciado una demanda prejudicial en contra del Dirigente de la Confederación CGT P, para intentar despedirlo, ante el Juzgado de Letras del trabajo de Puerto Montt, para que presente todos los documentos de sindicato base, en consecuencia, que en la propia presentación a tribunales reconoce que es dirigentes de una federación afiliada a la CGT P y que también es Dirigente de CGT P. La tesis de la empresa es que, si no es dirigentes actuales de un sindicato base, no gozaría de fuero sindical que lo protege para realizar sus actividades sindicales, sin ser despedido.

La normativa que le otorga a los empresarios el derecho de inmiscuirse en los asuntos sindicales, y que está en contradicción con el artículo 3 del Convenio 87, es muy dañino, ya que les permite construir expedientes a intentar probar que existe un abuso del derecho y obtener a través de tribunales la autorización para despedir dirigentes sindicales incómodas y así lanzan una advertencia a los demás, o sea tratan de domesticar por esa vía a los sindicatos.

Adjuntamos Documentos

12) Fallo del Tribunal de Trabajo, acogiendo parcialmente solicitud de empresa de disolver sindicato solicitados por empresa Multinacional Nestle. Violación artículo Convenio 87

12) Juicio Preliminar o Previo a juicio para exhibición de documentos por Dirigentes de la Confederación CGT P

11.- SANCION A DIRIGENTES SINDICALES DEL SECTOR PÚBLICO POR CUMPLIR SUS DEBERES SINDICALES Y FUNCIONARIOS DE DENUNCIAR MALAS PRÁCTICAS.

En el sector público de Chile, dirigentes sindicales están siendo sancionados y perseguidos por sus superiores con inicio de Sumario Administrativo y suspensión de sus funciones laborales por cumplir con sus deberes y actividades sindicales, de acoger denuncias de sus socias y hacerla llegar a sus superiores en este caso en particular, presentamos la situación que vive y

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

ha vivido en la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile, junto a otras dirigentes sindicales del sector público, en particular a Dipreca, sufriendo suspensión de sus labores.

La dirigente doña Janette Droguett Navarro, presidenta de la Asociación Nacional de funcionarios de Dipreca, Planta y Contrata ha sido afectada y perseguida por actuaciones sindicales propias de sus responsabilidades como presidenta de su asociación

con fecha 24 de abril de 2024 tres asociaciones de funcionarios de Dipreca dirigieron una carta formal, firmada y con los timbres de sus organizaciones, reclamando por no ser recibido por la autoridad y reclamando por la mantención en cargo de director Subrogante de Dipreca a una persona inhabilitada para ejercer cargos públicos como resultado de su desvinculación por falta de probidad administrativa e incumplimiento de funciones en otro servicio del Estado.

A partir de dicha reclamación se inició una campaña en contra de dirigente y de intromisión en los asuntos sindicales de la asociación ANFUD, ante esta situación con fecha 16 de mayo, la directiva de la Asociación de funcionarios ANFUP, ingresa reclamo ante Dirección del Trabajo

1- En el mes de abril del año 2024 se instruyó un procedimiento de sumario administrativo en su contra.

2- El 9 de septiembre del año 2024, la citan a declarar en contexto del procedimiento sumarial, en el mismo momento el fiscal notifica de suspensión preventiva mientras durará la investigación. (Suspensión de prolongó por 7 meses)

3- El mes de abril 2025 se le notifica del cese de su suspensión preventiva y le entregan propuesta de sanción, la cual proponía 3 meses de suspensión con el pago del 50% del sueldo y baja de 6 puntos en mis calificaciones.

4- El abogado de la dirigente realiza el proceso de reconsideración, el cual fue aceptada a pesar de qué se advierte en todo el sumario, qué el primer fiscal sumariante indica qué no es posible cursar un sumario por tratarse de acusaciones en su calidad de su función sindical, el fiscal institucional advierte lo mismo.

El director subrogante desconoce la propuesta, (en esa fecha), ya se había realizado en el mes de junio 2024 una denuncia por prácticas antisindical en la Contraloría General de la República, la cual fue acogida en su totalidad y la dirigente se encuentra en espera de Resolución) y se deriva a un nuevo fiscal sumariante, quién extrañamente la suspende preventivamente y pide la sanción máxima de destitución.

El nuevo director titular señor Carlos Capurro, acoge parcialmente la solicitud de reconsideración y determina una sanción de un mes de suspensión con 50% del sueldo y 6 puntos de baja en mis calificaciones.

A la fecha, todo esto se encuentran en proceso:

Denuncia a la CGR por prácticas antisindical, la dirección del trabajo se omitió ya que señalo que por ser funcionario publico no le corresponde investigar prácticas antisindicales

Se realizo una denuncia por prevaricación administrativa en el Ministerio público.

Recurso de protección en la corte de apelaciones, por no fundamentar los actos administrativos como lo indica la Ley 19.880 de base de los procedimientos administrativos, en espera de Resolución por la corte Suprema.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Se trabaja en la presentación de una demanda en tribunales de tutela laboral.

Se acompañan Documentos :

11.1) Carta de Asociaciones de funcionarios de Dipreca a jefe de DIGENPOL.

11.2) Carta a presidente de la Republica

11.3) Respuesta de presidencia de la republica

11.4) Denuncia a la dirección del trabajo por prácticas antisindicales

11.5) Oficio Ordinario 1300-18334.2024

11.6) Nueva Carta a presidente de la república.

**12.- LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DEL SECTOR PÚBLICO, SUFREN
PERSECUCION Y OSTIGAMIENTO POR SUS SUPERIORES ANTE LA ARROGANCIA DE ESTO
Y LA PASIVIDAD DE LOS ORGANOS DE CONTROL DEL ESTADO:**

Como el caso expuesto anteriormente de la Dirigente Janette Droguett Navarro, muchos OTROS funcionarios, dirigentes y dirigentas del sector público sufren acoso laboral, sexual y persecución sindical por parte de las jefaturas de las instituciones de la administración pública.

La figura de los "sumarios administrativos" están siendo ocupados para reprimir el accionar de los y las dirigentas, cada vez que exigen el respeto de los derechos laborales y sociales. Existen denuncias anteriores a esta reclamación en la OIT que da cuenta de aquello.

El estado chileno lamentablemente se ha convertido en un empleador violador de los derechos fundamentales de los trabajadores del estado, los distintos gobiernos desde la recuperación de la democracia en los años 90 ocupan las mismas prácticas antisindicales para impedir el accionar de los y las dirigentas que los que ocupan gerentes y propietarios de algunas empresas privadas.

Otro hecho que deja al descubierto al estado chileno y sus gobiernos es que incumplen además de los Convenios de libertad sindical también otros convenios internacionales ratificados, nos referimos entre ellos el N° 144 Convenio sobre la Consulta Tripartita.

En Chile cada año en los meses de octubre - noviembre se negocia el Reajuste de Salarios y Bonos para el Sector Público, para ello se genera un proceso de negociación, donde el gobierno solo acepta a una sola organización en las negociaciones en consecuencia que existen 4 centrales sindicales y ni siquiera las consulta, sino que resuelve con sus más amigos, e impone llamados reajustes que al final han resultado en rebajas salariales reales de más del 5% en los últimos años. Los acuerdos se toman por arriba y se va al parlamento con acuerdos firmados sin consultar a los trabajadores, a ningún trabajador

Todas las personas pueden tener amigos donde mejor le parezca, pero cuando se trata de negociar los salarios y beneficios hay que permitir que participen todos los gremios donde existan trabajadores públicos, y no solo acordar algo que va a terminar afectando la calidad de vida de todos los y las trabajadoras del sector público.

La Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadoras de Chile - CAT y su Frente de Trabajador@s del Sector Público - FT SP, no fue considerada en las negociaciones en el año 2024, aunque presento al gobierno sus propuestas que consistía entre otras en la solicitud recuperación de la

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

perdida salarial que los funcionarios habían perdidos producto que los últimos ajustes salariales habían sido más bajos que la inflación del periodo, superando el 5% de pérdida salarial, o sea se había producido una rebaja salarial con dichos ajustes.

La CAT y su Frente del sector público presento cartas al presidente de la República, Ministra del Trabajo y Previsión Social y ministro de Hacienda, solicitando ser parte de la mesa negociadora o en su efecto instalar una segunda mesa negociadora, y para ello se presentó un petitorio, lamentablemente no fueron considerados y se les excluyó de las negociaciones.

Es muy lamentable que esta practica de acordar con amigos o con los dirigentes mas cercanos acuerdos que desfavorecen a los trabajadores, se ha hecho una mala costumbre en muchos gobiernos de la región.

Adjuntamos documentos:

12.1) Petitorio de frente del sector público de la CAT

12.2) Carta a presidente de la Republica.

12.3) Carta a los ministros negociadores: ministro de Hacienda; ministra del trabajo

13.- PERDIDA DE DERECHOS LABORALES, CONTRATOS COLECTIVOS, REBAJAS SALARIALES Y ANIQUILAMIENTO DE LOS SINDICATOS, EN EL TRANSPORTE PUBLICO DE PASAJEROS URBANO EN SANTIAGO - RED (EX - TRANSANTIAGO).

El transporte público urbano de Santiago (Capital de Chile) inicio en el año 2007 un proceso de modernizaciones del transporte público que implico un cambio radical en la forma de entregar el servicio a la población, al cual denominaron Transantiago.

Históricamente hasta el enero del 2007 el transporte público de pasajeros urbano lo realizaban Pyme y un número bajo de pequeñas y medianas empresas nacionales, sin ningún tipo de subsidio estatal, el usuario a través del pago de la tarifa financiaba el sistema y negocio del empresario.

La implementación del Nuevo Sistema del Transporte Público Urbano - Transantiago, desde febrero 2007 está en mano mayoritariamente (70%) de transnacionales, con ello llego la empresarización del sistema, con empresas grandes que operan el sistema y con aproximadamente 22.000 mil trabajadores y trabajadoras. En este proceso de modernización los trabajador@s y las organizaciones sindicales de verdad no han sido considerados por los distintos gobiernos hasta la fecha.

Si bien esta modernización de buses ha mejorado la calidad del transporte que hoy transitan por el gran Santiago, buses modernos y eléctricos (electromovilidad), con tarifas alta y con un subsidio estatal, que no llega al usuario, gran parte del subsidio va a asegurar la rentabilidad de las empresas operadoras del sistema, plata del Estado para enriquecer a multinacionales y a algún empresario.

Ante este escenario, los y las trabajadoras han sido los más olvidados del proceso. El sistema funciona con Licitaciones de Vías Públicas por parte del Ministerio del Transporte y Telecomunicaciones, las cuales duran un promedio de 5 años y con contratos de concesiones renovables. También se dan casos de quiebras de empresas operadoras o en su efecto el Ministerio del Transporte caduca servicios y se los entrega a otros operadores.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Ante el escenario descrito, se generan a nuestro juicio la principal vulneración de derechos fundamentales a los 22.000 mil trabajador@s del sistema de transporte público urbano - RED. Esto se produce porque cada vez que caducan servicios, o existen quiebras de empresas o nuevos procesos de licitaciones pública, los y las trabajadoras quedan en la más absoluta desprotección ante el gran empresariado, ya que al no existir en Chile la negociación ramal y solo existe la de empresa, la patronal termina imponiendo condiciones de trabajo y remuneraciones rebajadas a los trabajadores. Ya que estos pierden todos sus derechos adquiridos con la empresa que se va. Todos los avances en sindicalización de los trabajador@s, contratos colectivos, aumentos de salarios y mejores condiciones de trabajo que se lograron avanzar, desaparecen, con las nuevas licitaciones, desaparecen los sindicatos, terminan los contratos colectivos y como consecuencia se generan rebajas salariales, ya que las nuevas empresas operadoras contratan con salarios bajos.

Las Federaciones y Confederaciones estamos impedidas de negociar colectivamente de manera ramal, por lo que las organizaciones dependen de la voluntad de las empresas y a veces del gobierno (producto del subsidio estatal) el Estado a través del Ministerio del Transporte y Telecomunicaciones debe ser parte de que las bases de licitación contemplen condiciones de empleo equivalente al menos igual o superior a la negociación colectiva que existía con la empresa que se va, cualquiera sea la causa de aquello, ya que son ellos como Estado LOS que financian y sostienen económicamente el sistema de transporte en la capital. La Confederación Nacional Unitaria de Trabajadores del Transporte y Afines de Chile -CONUTT, sus afiliados y sus sindicatos bases se han visto muy afectados por la falta de voluntad de los gobiernos y ministerios de no asegurar los derechos que los Convenios de la OIT, les otorgan a los trabajadores.

14.- EMPRESA AGROSUPER ARREMETE CON PRACTICAS ANTISINDICALES Y NIEGA DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA REGLADA E IMPONE LOS CONVENIOS COLECTIVOS, E INTENTA ANIQUILAR A SINDICATO SINDICATO DE EMPRESA DE TRABAJADORES DE AGROSUPER - R.S.U. 06040059

AGROSUPER es una empresa chilena, líder en producción y comercialización de alimentos. Con más de 70 años de historia. Fundada por Gonzalo Vial. Vial en la Región de O'Higgins en 1955. La empresa comienza una producción de huevos, luego se expande con la producción de pollos vivos, dando origen a la marca Súper Pollo, inaugura una planta en Lo Miranda, sexta región.

En 1989 comienza la producción de salmónes, en la región de los lagos. En el año 2002 se inaugura planta Rosario donde se faenan cerdos. En el año 2011 adquiere el 100% la marca Sopraval, produciendo pavo.

En el año 2019. Adquiere Aqua Chile potenciando la producción de salmónes. En el año. 2020. Se crea una matriz de Agrosuper con el segmento de carne y acuicultura. En el año 2022 se inaugura la primera sucursal sustentable de Híjuelas en la región de Valparaíso.

Hoy en día, la empresa Agrosuper es una de las empresas alimenticias más importante de Chile, una multinacional con presencia en más de 64 países y una amplia gama de productos, incluyendo pollo, cerdo, pavo, cecinas y salmón.

Cuenta con más de 15.000 trabajador@s. Esto@s trabajador@s contribuyen al desarrollo sustentable de la compañía en diversas áreas de producción, sucursales, oficinas en Chile y en varios países en el extranjero.

La Empresa Agrosuper San Vicente de Tagua Tagua a fines del año 2023 invito al sindicato a negociar colectivamente a través del artículo 314 del código del trabajo, sin derecho alguno, un Convenio Colectivo, la misma invitación se la realizó a todos los sindicatos de la empresa.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

Cabe señalar que esta empresa por 29 años ha impuesto las condiciones de empleo y remuneraciones a través convenios colectivos (este es un instrumento colectivo, donde los trabajador@s no participan y no contempla el derecho a huelga). El sindicato en asamblea decidió ir a una negociación colectiva reglada, donde los trabajador@s participan, toman decisiones y tiene derecho a la huelga.

Durante el año 2024 la empresa producto que dicho sindicato decidió en asamblea presentar una negociación colectiva reglada, se dio inicio a un cumulo de prácticas antisindicales de todo tipo con el propósito de debilitar sindicato e infundir temor en los y las trabajadoras.

Estas maniobras y accionar lo realizaban las jefaturas de la empresa, con el propósito de debilitar al sindicato. Se atacó en forma grosera a la presidenta del Sindicato, Sra. Isabel Castro, con insultos, denostaciones con escritos en los baños y pasillos de la empresa, acoso directo.

Se hicieron las denuncias a la dirección del trabajo por prácticas antisindicales y violación de derechos fundamentales las cuales fueron constatadas por la inspección.

La empresa no quiso negociar en forma reglada, presionando con despidos a los y las trabajadoras, incluyendo a familiares de los dirigentes sindicales. También procedieron a contratar empresas externas, para seguir despidiendo trabajadores de sindicato rebelde.

Este cumulo de maniobras ilegales le dio resultado a la empresa, ya que la baja de los socios del sindicato fue considerable, el condicionar el empleo a los trabajadores que no se salieran del sindicato rebelde hizo su efecto de 670 socios bajaron sus socios a 180 socios, esto lo logro la empresa, porque el Estado a través de las inspecciones del trabajo no llego con la oportunidad a la fiscalizar dichas prácticas antisindicales y con las sanciones correspondientes.

Lamentablemente el sindicato no pudo llegar a una negociación colectiva reglada. Con fecha 30 de julio del 2024 tuvieron que sentamos a dialogar para mantener el sindicato, los estaban aniquilando; y también requerían los socios y dirigentes mantener la fuerite laboral, la valentia de estos trabajadores fue infinita, los que estaban quedando y muchos de ellos resistieron y aunque debilitado tratan de reconstruirse.

Sindicato Empresa de Trabajadores. Agrosuper - R.S.U. 06040059, hoy todavía se mantiene firme y se encuentra esperando que el Estado de Chile, los repare por su negligencia, ya que no es posible que existiendo la ratificación del Convenio 87 y 98, en Chile no existan sanciones disuasorias ante el acoso sistemático y la violación tan brutal de los derechos humanos y fundamentales de los trabajadores organizado y que deban sufrir esta brutal agresión de la empresa y esta no sufra ninguna sanción equivalente al daño causado a sus trabajadores.

Se acompañan documentos

14.1) Certificado de vigencia de Sindicato

14.2) Acta de mediación por prácticas antisindicales.

15.- NEGATIVA DE LAS AUTORIDADES Y DE EMPLEADORES A PROPORCIONAR A LOS SINDICATOS LOS MEDIOS NECESARIOS PARA LLEVAR A CABO SUS ACTIVIDADES LEGITIMAS, INCLUIDO LOS MEDIOS MATERIALES, COMO POR EJEMPLO DOMICILIO JURIDICO LUGAR ADECUADO PARA OFICINAS E INTALACIONES PROVISTA DE ELECTRICIDAD Y EQUIPOS DE TELECOMUNICACIONES, A PTO PARA REALIZAR REUNIONES MASISVAS CON SUS ASOCIADOS;

Pese a la solicitud de entrega de locales del Estado en comodatos para el funcionamiento de las Federaciones y Confederaciones asociadas a la Central Autónoma de Trabajadores y Trabajadores, tanto en las diversas regiones como en la Región

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

Metropolitana, no se han facilitado ni otorgado ningún inmueble, en consecuencia que al menos a dos Centrales de las cuatro con existencia legal, se le otorgaron inmuebles espaciosos y equipados para el funcionamiento cómodo para dichas organizaciones y con espacios suficientes para realizar asambleas numerosas en la región metropolitana, esto en los gobiernos anteriores, Además junto con ello en el actual gobierno a una se le entregaron varios inmuebles en las diversas Regiones del país, lo mismo que a otras organizaciones sociales, lo debela una discriminación intolerable e inaceptable en una país democrático.

16.- DENEGACION DEL DERECHO QUE ORGANIZACIONES SINDICALES NACIONALES, TOMEN PARTE DE REUNIONES INTERNACIONALES Y DE INSTANCIAS TRIPARTITAS NACIONALES, Y EN NEGOCIACIONES DE REAJUSTE DE SECTOR PÚBLICO Y DE REAJUSTE DE SALARIO MÍNIMO. SE DEBE TERMINAR CON EL PRIVILEGIO A UNA ORGANIZACIÓN Y DISCRIMINACIÓN;

Los diferentes gobiernos de Chile han venido entronizando una práctica muy dañina, en el país como es la que negocian con organizaciones afines a su signo político y excluyen a las organizaciones autónomas o de otra militancia o distanciado del gobierno de turno, para que sean parte de las negociaciones tanto del sueldo mínimo que se realiza anualmente en el país, Cuando gobernaba la concertación solo podían participar los militantes de partidos de gobierno, con alguna excepción, en la actualidad sigue aconteciendo lo mismo. En las últimas negociaciones del salario mínimos no consideraron a nadie mas que no fueran sus amigos, lo mismo aconteció en la negociación del sector público, habiéndose presentado dos petitorios, se optó por negociar con uno y recibir y notificar a la CAT, por parte de funcionarios de gobierno de tercer nivel que los recibían para descompresiones la negociación, pero que estaba todo ya acordado con otra organización el reajuste, en unos pisos más arriba.

La negociación de los trabajadores públicos viene desarrollando con acuerdo inferiores a la inflación, en otras palabras los economistas señalan que existe una rebaja salarial real de mas del 5%, al parecer esta es la principal razón de la actitud del gobierno, pagarle cada día menos a los trabajadores publico y para ello llama a sus amigos para que aparezca que existió una negociación, pero lo que aconteció de verdad, es un contubernio para reducir el valor real de los salario con el apoyo de una central sindical afín u oficialista.

11 ANTECEDENTES DE DERECHO. FUNDAMENTOS NORMATIVOS

1. PRINCIPIOS DEL DERECHO DEL TRABAJO

Los principios del derecho del trabajo son directrices esenciales que informan todo el ordenamiento jurídico laboral y actúan como mecanismos de protección y equilibrio en las relaciones laborales. Los más relevantes son:

- *Principio Protector: Es la piedra angular del derecho laboral. Se manifiesta en la idea de que, ante una desigualdad fáctica entre empleador y trabajador (debido al poder*

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA-LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

económico del primero), el derecho debe buscar equilibrar esa balanza, protegiendo al trabajador. Se concreta en tres reglas:

- **In dubio pro operario:** En caso de duda sobre la interpretación de una norma, se debe optar por la más favorable al trabajador.
- **Norma más favorable:** Si existen dos o más normas aplicables a una misma situación, se aplica aquella que resulte más beneficiosa para el trabajador.
- **Condición más beneficiosa:** Las nuevas normas no pueden disminuir las condiciones de trabajo que ya son más favorables para el trabajador.
- **Principio de Irrenunciabilidad de los Derechos:** Los trabajadores no pueden renunciar voluntariamente a los derechos que les otorga la ley laboral. Esto busca evitar que la parte más débil se vea presionada a ceder derechos esenciales.
- **Principio de Continuidad de la Relación Laboral:** Se busca que la relación de trabajo sea estable y duradera, priorizando la permanencia del trabajador en su empleo y limitando las facultades del empleador para ponerle fin.
- **Principio de Primacía de la Realidad:** En caso de discordancia entre lo que sucede en la práctica y lo que consta en documentos o acuerdos, se debe dar preferencia a la realidad de los hechos.
- **Principio de Razonabilidad:** Implica que las decisiones y actuaciones en el ámbito laboral deben ser lógicas, justas y proporcionales, evitando la arbitrariedad.
- **Principio de Buena Fe:** Tanto empleadores como trabajadores deben actuar con lealtad, honestidad y rectitud en el desarrollo de la relación laboral y en los procesos de negociación.
- **Principio de Libertad Sindical:** Reconoce el derecho de los trabajadores y empleadores a constituir y afiliarse a organizaciones sindicales, así como a desarrollar sus actividades sin injerencias, para la defensa de sus intereses colectivos y profesionales. Este principio es crucial para la negociación colectiva.

Negociación Colectiva

La **negociación colectiva** es un proceso fundamental en las relaciones laborales que permite a empleadores y organizaciones de trabajadores (sindicatos) discutir y acordar las condiciones de empleo y de trabajo, así como la regulación de sus propias relaciones. El resultado de este proceso es, generalmente, un **convenio colectivo o contrato colectivo**, que tiene fuerza de ley para las partes y establece condiciones laborales que, por lo general, mejoran los mínimos legales.

Influencia de los Principios del Derecho del Trabajo en la Negociación Colectiva

Los principios del derecho del trabajo no solo rigen las relaciones laborales individuales, sino que también influyen de manera determinante en la negociación colectiva:

- **Principio Protector:** Se manifiesta en la negociación colectiva al asegurar que los convenios colectivos no pueden desmejorar las condiciones mínimas establecidas por la ley. Al contrario, buscan superarlas, estableciendo beneficios adicionales para los trabajadores.
- **Principio de Irrenunciabilidad:** Los acuerdos alcanzados en la negociación colectiva, al igual que la ley, establecen derechos a los que los trabajadores no pueden renunciar individualmente.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- **Principio de Libertad Sindical:** Es la base misma de la negociación colectiva. Sin libertad sindical para organizarse y representar los intereses de los trabajadores, la negociación colectiva sería ineficaz o inexistente. Este principio garantiza el derecho de los sindicatos a negociar libremente y sin interferencias.
- **Principio de Buena Fe:** Es esencial en la mesa de negociaciones. Ambas partes están obligadas a negociar de buena fe, lo que implica sentarse a la mesa con una genuina intención de llegar a un acuerdo, proporcionar la información necesaria y no realizar prácticas desleales que obstaculicen el proceso.
- **Principio de Primacía de la Realidad:** En la aplicación de los convenios colectivos, se prioriza lo que realmente ocurre en la empresa sobre lo que pueda estar escrito si hay una discordancia.
- **Principio de Continuidad:** Los convenios colectivos suelen establecer mecanismos para garantizar la estabilidad de las condiciones laborales pactadas y, a menudo, buscan mantener el empleo.

En resumen, los principios del derecho del trabajo actúan como un marco protector y orientador para la negociación colectiva, asegurando que esta sea un instrumento efectivo para la mejora de las condiciones laborales y el equilibrio en las relaciones entre capital y trabajo. La negociación colectiva, a su vez, es una manifestación clave de la autonomía colectiva y la libertad sindical, derechos fundamentales en el ámbito laboral.

2. CONVENIOS 87; 98, 151 y 135 DE LA OIT

Los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) son dos de los **convenios fundamentales** y pilares esenciales del derecho internacional del trabajo. Juntos, establecen los principios de la **libertad sindical** y el **derecho de sindicación y de negociación colectiva**, siendo cruciales para la existencia y el funcionamiento efectivo de la negociación colectiva a nivel global.

Convenio 87: Sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación (1948)

El Convenio 87 es el instrumento internacional que consagra el **derecho fundamental a la libertad sindical**. Sus principios clave son:

- **Libertad de constitución y afiliación:** Reconoce el derecho de trabajadores y empleadores a constituir las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas, sin autorización previa y sin distinción alguna. Esto implica la libertad de elegir la forma de organización, sus estatutos y reglamentos.
- **Autonomía sindical:** Las organizaciones de trabajadores y empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos, elegir libremente a sus representantes, organizar su administración y actividades, y formular su programa de acción, sin injerencia de las autoridades públicas. Se prohíbe la disolución o suspensión de estas organizaciones por vía administrativa.
- **Libertad para constituir federaciones y confederaciones:** Se reconoce el derecho de las organizaciones de base a constituir federaciones y confederaciones, así como a afiliarse a ellas y a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores.

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- **Protección contra la injerencia estatal:** Los Estados Miembros se obligan a adoptar todas las medidas necesarias y apropiadas para garantizar el libre ejercicio del derecho de sindicación y abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.

En relación con la **Negociación Colectiva**, el Convenio 87 es la **condición sine qua non** para que la negociación colectiva pueda existir y ser efectiva. Sin el **derecho fundamental a la libertad sindical**, es decir, sin la posibilidad de los trabajadores de organizarse libremente en sindicatos independientes, no habría sujetos capaces de llevar adelante una negociación colectiva en condiciones de igualdad y representatividad. Garantiza la existencia de los interlocutores válidos por parte de los trabajadores.

Convenio 98: Sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva (1949)

El Convenio 98 complementa al Convenio 87, centrándose específicamente en la **protección del derecho de sindicación y en el fomento de la negociación colectiva**. Sus principales disposiciones son:

- **Protección contra actos de discriminación antisindical:** Los trabajadores deben gozar de una adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. Esto incluye la prohibición de condicionar el empleo a la no afiliación sindical o al abandono de un sindicato, así como el despido o perjuicio por la afiliación o participación en actividades sindicales.
- **Protección contra actos de injerencia:** Las organizaciones de trabajadores y empleadores deben gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras. Esto busca evitar que empleadores o sus organizaciones fomenten la constitución de sindicatos dominados por ellos ("sindicatos amarillos") o los sostengan económicamente para controlar o limitar su autonomía.
- **Fomento de la negociación colectiva:** Los Estados Miembros deben adoptar medidas adecuadas a las condiciones nacionales para **estimular y fomentar** el pleno desarrollo y uso de procedimientos de **negociación voluntaria** entre empleadores y organizaciones de empleadores, por una parte, y las organizaciones de trabajadores, por otra, con el fin de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo.

En relación con la **Negociación Colectiva** el Convenio 98 es el que directamente **promueve y protege la negociación colectiva como mecanismo para la regulación de las condiciones de empleo**. Al prohibir la discriminación antisindical y la injerencia, asegura que los sindicatos puedan operar libremente y que la **negociación colectiva se desarrolle en un marco de igualdad y buena fe, sin presiones indebidas por parte de los empleadores**. Establece el deber de los Estados de crear un entorno propicio para que las partes negocien de forma voluntaria.

Los Convenios 87 y 98 son interdependientes y forman la base del derecho internacional del trabajo en materia de relaciones colectivas. Su impacto conjunto en la negociación colectiva es profundo:

Fundamento Legal y Protección: Proporcionan un marco legal internacional que garantiza el

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

derecho a la negociación colectiva y protege a los actores involucrados (sindicatos y empleadores) de injerencias y discriminación.

1. **Autonomía de las Partes:** Refuerzan la autonomía de las organizaciones sindicales y empresariales para determinar libremente sus estrategias y contenidos de negociación, sin intervención estatal excesiva.
2. **Equilibrio de Poder:** Al proteger la libertad sindical y promover la negociación, contribuyen a equilibrar el poder entre empleadores y trabajadores, permitiendo que estos últimos, a través de sus representantes, participen en la fijación de sus condiciones laborales.
3. **Promoción del Diálogo Social:** Fomentan el diálogo social como un medio preferente para resolver conflictos laborales y alcanzar acuerdos que beneficien a ambas partes, contribuyendo a la paz social y la estabilidad.
4. **Desarrollo de Sistemas Nacionales:** Han impulsado a muchos países a adaptar sus legislaciones nacionales para garantizar estos derechos, influyendo en la estructura y el alcance de los sistemas de negociación colectiva a nivel global.

En resumen, el Convenio 87 sienta las bases al garantizar la existencia de organizaciones sindicales libres e independientes, mientras que el Convenio 98 asegura que estas organizaciones puedan ejercer su derecho a la negociación colectiva sin obstáculos y en igualdad de condiciones. Ambos son esenciales para un sistema de relaciones laborales democrático y justo, donde la negociación colectiva juega un papel central en la determinación de las condiciones de trabajo y

ROL FISCALIZADOR DIRECCION DEL TRABAJO

La Dirección del Trabajo (DT) en Chile juega un rol fundamental en la fiscalización y resguardo del cumplimiento de la normativa laboral, incluyendo lo relativo a la negociación colectiva.

Misión de la Dirección del Trabajo:

□ Promover, proteger y garantizar los derechos laborales, incorporando la perspectiva de género e implementando mecanismos que fortalezcan el diálogo social, y fiscalizando el efectivo cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, que permitan construir modelos de relaciones laborales justas y equitativas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

Los Objetivos Estratégicos de la Dirección del Trabajo son:

- Garantizar el Trabajo Decente y condiciones laborales justas, mediante la fiscalización del cumplimiento de la legislación laboral, previsional y de seguridad y salud en el trabajo, gestionando la denuncia de forma oportuna, eficiente y eficaz mediante el uso de tecnologías de la información que permitan aplicar la inteligencia inspectiva, tanto para los procesos de fiscalización reactiva como para la fiscalización de oficio por programa, incorporando además la fiscalización electrónica como una herramienta de amplia cobertura.
- Fijar el sentido y alcance de la legislación laboral, por medio de la emisión de pronunciamientos jurídicos, incorporando la perspectiva de género, aportando al desarrollo de relaciones laborales justas entre trabajadores y trabajadoras, empleadores y empleadoras y organizaciones sindicales.

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA - LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

- Mejorar la calidad y aumentar la cobertura de los productos y servicios de atención directa a los usuarios y usuarias, incorporando activamente su perspectiva, diversificando e impulsando mecanismos de participación ciudadana con enfoque de género, que permitan recabar la opinión de la ciudadanía, sobre políticas, programas y problemáticas que les afecten.

- Promover las instancias de diálogo social tripartito mediante los sistemas de solución alternativa de conflictos, mesas de trabajo y consejos tripartitos regionales de usuarios y usuarias, que contribuyan a impulsar el trabajo decente incorporando la perspectiva de género.

I. PROPUESTAS DE MODIFICACIONES NORMATIVAS

En consideración a los antecedentes de hecho y de derecho expuestos, solicitamos que se ponga en aplicación inmediata todos los Convenios sobre libertad sindical y negociación colectiva ratificados por Chile.

La forma que se adopte para ello por parte de la Dirección del Trabajo, responsable principal de esta tarea, como también el Ministerio de trabajo, debe ser resuelto por el Gobierno, pero hay normativa legal suficiente en la normativa interna que permite hacerlo por la vía rápida de la interpretación de las normas por la Dirección del Trabajo, a la luz del propio ordenamiento jurídico vigente, como son definir el sentido de las normas que violan los convenios internacionales y la derogación tácita de todas las normas que están en colisión y/o violan los derechos que le han otorgado los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT. Los trabajadores chilenos llevan 26 años esperando que esto acontezca, pero no se ha realizado la habilitación de los derechos que los Convenios internacional, les otorgan.

Al respecto, en virtud de las normas contenidas en el Código Civil chileno, en particular aquellas referidas a la derogación de la ley, consideramos que es posible, si existe voluntad por parte del Gobierno, de aplicar la derogación tácita de las leyes.

Lo anterior presupone que en virtud de que los Convenios Internacionales 87, 98, 151 y 135 que son leyes vigentes de la República, no puede existir normativa interna contraria a aquellos y consecuentemente todas aquellas normas que atenten contra lo preceptuado en dichos convenios debieran quedar derogadas tácitamente por esta vía u otra, que no es la legislativa, porque ya el Congreso convirtió en leyes de la República los Convenios ratificados.

- A RTÍCULO 314 DEL CÓDIGO DEL T RABAJO. DEROGACION. CLARAMENTE EN RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA DEBILITA, PRODUCE FRAGMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN, CONSTITUYE UN ATAQUE A LA TITULARIDAD SINDICAL Y CONSTITUYE UN MEDIO QUE PERMITE Y LEGALIZA LAS PRÁCTICAS ANTISINDICALES ENCUBIERTAS
- A RTÍCULO 357 CODIGO DEL T RABAJO. DEROGACION INCISO 1, LA FRASE "SALVO EN LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE ARTICULO". DEROGACION INCISO 2 AL 7
- ARTICULO 359 CODIGO DEL T RABAJO. DEROGACION INCISO 1
- ARTICULO 364 CODIGO DEL T RABAJO. DEROGACION INCISOS 4,5 Y 7, PUES IMPIDEN A LOS SINDICATOS EJERCER SU DERECHO A ORGANIZAR SUS ACTIVIDADES Y FORMULAR SUS PROGRAMAS. DE FINES DE MANEJA ARBITRARIA QUIEN DEBE SER LA COMISION NEGOCIADORA SINDICAL
- ARTICULO 408 CODIGO DEL T RABAJO

En estas circunstancias, los delegados trabajadores presentes en la 113 Conferencia Internacional del Trabajo, cuyos nombres figuran en el encabezado de esa presentación, nos

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA-LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

sentimos obligados a presentar esta queja contra el Gobierno de Chile, al amparo del artículo 26 de la Constitución, por incumplimiento de los Convenios núm.. 87 y 98 de la OIT.

Con tal fin, solicitamos al Consejo de Administración que constituya una comisión de encuesta que se encargue de examinar la presente queja. Los querellantes se reservan el derecho a presentar informaciones al respecto en el momento adecuado.

Los artículos 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución de la OIT contemplan el procedimiento en virtud del cual los delegados de los trabajadores pueden presentar Queja contra Gobiernos. Dichos artículos prevén el procedimiento según el cual se puede instituir una comisión de encuesta y establecen su mandato y funciones.

PROPUESTAS DE MEDIDAS URGENTES A RESOLVER

La situación descrita es de tal gravedad, que se hace necesario además vuestra intervención en la definición de situaciones urgentes, que vulneran gravemente los derechos de las trabajadoras, en los procesos de negociación colectiva en curso.

Por lo anterior, solicitamos:

- DEJAR SIN EFECTO RESOLUCIONES DIRECCION DEL TRABAJO QUE HOY SE ENCUENTRAN IMPUGNADAS
- EMITIR DICTAMEN PARA QUE LOS SINDICATOS VOTEN LA HUELGA, CUANDO HAY CONTROVERSIAS NORMATIVAS. APLICACIÓN A LA LETRA DEL ARTÍCULO 340 LETRA G DEL CODIGO DEL TRABAJO
- EN NEGOCIACIÓN DE EMPRESA SOSER S.A., OTORGAR MINISTERIO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HUELGA. ALLANARSE A RECLAMACIÓN JUDICIAL.
- COMPENSACIÓN A LAS TRABAJADORAS Y SINDICATOS AFECTADOS, POR PERDIDAS SUFRIDAS POR LAS TRABAJADORAS PRODUCTO DE NEGLIGENCIAS DEL ESTADO, Y DEBEN SER DE CARGO DEL ESTADO. Por RESPONSABILIDAD DE ÓRGANOS DEL ESTADO, DT, JUNAEB.
- TRABAJADORES Y SINDICATOS AFECTADOS DE NEGOCIACIÓN DE ALISERVICE S.A., DE ALIMAB, DE DEPARTAMENTAL Y DE FEDIRCHILE SPA. SOSER S.A.
- REINTEGRO DE LAS TRABAJADORAS DESPEDIDAS DE ALISERVICE EL 2024.
- ORDENAR QUE SE ACTUE CONFORME A DERECHO EN LOS JUICIOS QUE SE ESTAN SUBSTANCIANDO
- ELABORACION DE DICTAMENES QUE REGULEN Y CLARIFIQUEN ACTUAR DE LAS INSPECCIONES DEL TRABAJO
- PROCEDIMIENTOS INVESTIGATIVOS POR ACTUAR ILEGAL Y ARBITARIO DE FUNCIONARIOS DE ORGANOS DEL ESTADO DE CHILE QUE ACCIONAN CONTRA DERECHO

POR TANTO,

En virtud de los antecedentes de hecho y de derecho expuestos, téngase por interpuesta **QUEJA** contra el **GOBIERNO DEL ESTADO DE CHILE**, por violación del derecho a la negociación

**QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL - EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN
COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS
REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES**

colectiva y a la libertad sindical, al amparo de la Constitución de la OIT en su artículo 26, se de curso a su tramitación y en definitiva se acoja, **SOLICITANDO AL CONSEJO DE ADMINISTRACION:**

- I. **Constituir una Comisión de Encuesta**, en virtud de los artículos 26 a 29 y 31 a 34 de la Constitución de la OIT, que contemplan el procedimiento en virtud del cual los delegados de los trabajadores pueden presentar Queja. Dichos artículos prevén el procedimiento según el cual se puede instituir una comisión de encuesta y establecen su mandato y funciones.

Los suscritos delegados Trabajadores del Perú y Panamá a la 113 conferencia de la OIT quienes firman al final de este párrafo, atendiendo a la solicitud expresa de las Organizaciones Sindicales, víctimas de diferentes y graves violaciones de los derechos reconocidos en los Convenios 87, 98, 135 y 151 de la OIT ratificados por el gobierno de ese país en 1999, presenta esta reclamación en virtud de la Constitución de la OIT, y solicita se designe una Comisión de Encuesta para el Estado de Chile, lo mismo solicita que se pongan en funcionamiento los procedimientos de la OIT, para designar la Comisión de Encuesta para Chile que estamos solicitando.

9  
 Delegado Trabajador -
 Republica del Perú
 7w, /, ill b o' - { q i, N i G t f
 Q, (2; A t J) . 1/2 . CO l p
 □ □ i) o □ r + o Q o w
 } □ 3 ' C j : i''' - 0 O


 Delegado Trabajador
 Republica de Panamá
 Alberto E. Rojas
 Sec. General F. A.T.
 Delegado Trabajador

Todo ello para que se solicite al Gobierno del Estado de Chile que proceda a:

- 1.1 Ordenar la aplicación de los Convenios sobre Libertad Sindical Ratificados por Chile y que se encuentran vigentes 87, 98, 151 y 135 de la Organización Internacional del Trabajo.
- 1.2 Solicitar al Gobierno del Estado de Chile, proceda a cursar la derogación tácita de las siguientes normas :
 - ARTÍCULO 314 DEL CÓDIGO DEL TRABAJO. DEROGACION. CLARAMENTE EN RELACIÓN CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA LA DEBILITA, PRODUCE FRAGMENTACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN, CONSTITUYE UN ATAQUE A LA TITULARIDAD SINDICAL Y CONSTITUYE UN MEDIO QUE PERMITE PRÁCTICAS ANTISINDICALES ENCUBIERTAS
 - ARTICULO 357 CODIGO DEL TRABAJO. DEROGACION INCISO 1, LA F R A SE "SALVO EN LAS CONDICIONES ESTABLECIDAS EN ESTE ARTICULO". DEROGACION INCISO 2 AL 7
 - ARTICULO 359 CODIGO DEL TRABAJO. DEROGACION INCISO 1

QUEJA POR VIOLACIÓN DE LA LIBERTAD SINDICAL- EL DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA- LAS RELACIONES DE TRABAJO EN LA ADMINISTRACION PUBLICA Y LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES

- ARTICULO 364 CODIGO DEL T RABAJO. DEROGACION INCISOS 4,5 Y 7, PUES IM PIDEN A LOS SINDICATOS EJERCER SU DERECHO A ORGANIZAR SUS ACTIVIDADES Y FORMU LAR SUS PROGRAMAS. DEFINE DE MANERA ARBIT RARIA QUIE, DEBE SER LA COMISION NEGOCIADORA SINDICAL
- ARTICULO 408 CODIGO DEL T RABAJO
 - 1.3 Solicitar al Gobierno del Estado de Chile que tome de manera urgente las siguientes medidas:
- DEJAR SIN EFECTO RESOLUCIONES DIRECCION DEL T RA BAJ O QU E HOY SE ENCU ENT RAN IMPUGNADAS
- EMITIR DICTAMEN PARA QUE LOS SINDICATOS VOT EN LA HU ELGA. APLICACIÓN 340 LETRA G CT.
- EN NEGOCIACIÓN DE EMPRESA SOSER S.A., OT ORGAR MINIST RO DE FE PARA VOTACIÓN DE LA HU ELGA. ALLANARSE A RECLAMACIÓN JUDICIAL
- COM PENSACIÓN A LAS T RABAJADO RAS Y SINDICAT OS AFECTADOS, PERDIDAS SUF RIDAS POR LAS T RA BAJADORAS DEBEN SER DE CARGO DEL ESTADO, RESPONSABILIDAD ÓRGANOS DEL ESTADO, DT, JUNAEB.
- T RA BAJADORES Y SINDICAT OS AFECTADOS DE NEGOCIACIÓN DE ALISERVICE, DE ALIMAB, DE DEPARTAMENTAL Y DE FEDIR CHILE SPA.
- REINTEGRO DE LAS T RABAJADORAS DESPEDIDAS DE ALISERVICE
- ORDENAR QUE SE ACT UE CONFORM E A DERECHO EN LOS JUICIOS QUE SE ESTAN SUBSTANCIANDO
- ELABORACION DE DICTAM ENES QU E REGU LEN Y CLARIFIQU EN ACT UAR DE LAS INSPECCIONES DEL T RABAJO
- PROCEDIMIENTOS INVESTIGATIVOS POR ACT UAR ILEGAL Y ARBITARIO DE FUNCIONARIOS DE ORGANOS DEL ESTADO DE CHILE QUE ACCIONAN CONTRA DERECHO


 Delegado Trabajador
 Republica del Perú
 Juan Gastón Pineda Comp
 Sec. Gen. Adj. COTP
 Dile 5 de 5 de 2017
 113 COT-DI T.


 Delegado Trabajador
 Republica de Panamá
 Gilberto E. Reyes
 Sec. General F.A.T.
 Delegado Trabajador.