

Santiago, 4 de octubre de 2023.

Estimado Director General,

Le agradecemos su carta a todos los Estados miembros de la OIT de fecha 31 de agosto que se puso en nuestro conocimiento. En esta carta nos confirma que ha recibido la solicitud del Grupo de los Trabajadores de la OIT de fecha 12 de julio de 2023 para que se remita urgentemente el litigio sobre la interpretación del Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87) en relación con el derecho de huelga a la Corte Internacional de Justicia (CIJ) para que tome una decisión, de conformidad con el artículo 37, apartado 1, de la Constitución de la OIT. El Grupo de los Trabajadores también solicitó que este asunto se incluyera urgentemente en el orden del día del Consejo de Administración para que se tomara una decisión al respecto. Esta solicitud ha recibido entretanto el apoyo de 36 Gobiernos de diferentes regiones, que reconocen la importancia de la seguridad jurídica en esta cuestión para todos los mandantes.

También expresamos nuestro agradecimiento por el informe de antecedentes que fue preparado por su Oficina para informar la decisión durante la Reunión Extraordinaria del Consejo de Administración del 10 de noviembre de 2023 y acogemos con satisfacción su invitación a todos los Gobiernos y organizaciones de empleadores y de trabajadores interesados para que envíen sus comentarios.

De hecho, el derecho de huelga es de suma importancia para los trabajadores/as de Chile y la incapacidad de la OIT para supervisar este derecho, como consecuencia de la disputa, en nuestro contexto nacional afectaría seriamente las relaciones laborales en nuestro país.

Entendemos que, tal como lo ha sostenido el Consejo de Administración de la OIT, la huelga y la negociación colectiva son derechos consustanciales a la condición humana que mantiene una relación indivisible con la autonomía y libertad sindical.

En tal carácter, las limitaciones ilegales o de facto a la huelga son alteraciones severas a la libertad sindical, entre otras cosas, porque desincentivan la afiliación. Si los trabajadores no tienen más cobertura que el limitado período de tiempo para la huelga legal (en el caso del sector privado, porque en el público está proscrita), las herramientas de fuerza sindical se reducen a su más mínima expresión, impactando directamente en la intención de sindicalizarse o no.

Por otra parte, en el ámbito, la construcción doctrinaria y jurisprudencial en torno al respeto de los derechos humanos del trabajo, es que los convenios internacionales suscritos y ratificados por Chile no tienen valor automático y directo si no están garantizados en la Constitución y operativizados en leyes de adecuación específicas. Así, para los públicos, pese a la vigencia del convenio 87 y 151, la interpretación es que la huelga no es lícita porque la Constitución Política la prohíbe y, en el caso de los privados, sólo es lícita si se realiza en el tiempo, tipo y oportunidad de la huelga dentro del proceso legal de negociación colectiva.

Para nosotros la relación entre el convenio 87,98 y 151 es insoluble. Los tres abordan derechos civiles y políticos de los trabajadores, públicos o privados. La limitación de esos derechos (o su proscripción, como ocurre con los funcionarios públicos) es entendido como una vulneración a los derechos humanos, no sólo porque se trata de convenios ratificados por Chile, sino porque el país es un estado miembro de la OIT y como tal, se somete o debe someterse a sus convenios, recomendaciones y principios incluso en el evento de no haberlos ratificado. Su sola adhesión al “Sistema de justicia internacional” lo sujeta tanto a los planteamientos de la OIT como de la Corte Internacional de Justicia (CIJ). Por lo tanto, apoyamos incondicionalmente la solicitud de remisión de nuestros representantes de los trabajadores en el Consejo de Administración y pedimos una decisión urgente del Consejo de Administración para garantizar la remisión inmediata del litigio a la CIJ. Además, dado que creemos firmemente que el derecho de huelga es una parte esencial de la libertad sindical y ya ha sido elaborado por los órganos de control de la OIT, no habrá ningún valor añadido en un protocolo que complemente el convenio para matizar el derecho de huelga. Al contrario, cualquier intento de este tipo generaría un conflicto con el C.87, que ya garantiza el derecho de huelga como principio y derecho fundamental en el trabajo. Esto agravaría aún más el conflicto en lugar de resolverlo. Estamos convencidos de que se necesita urgentemente seguridad jurídica a través de una opinión consultiva de la CIJ que sea vinculante para la OIT.

Atentamente,



Eric Campos Bonta
Secretario General



David Acuña Millahueique
Presidente