

SITUACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN CHILE

Opinión de la Comisión Chilena de Derechos Humanos

comisión chilena de derechos humanos

SITUACION DE LOS DERECHOS LABORALES EN CHILE

Opinión de la Comisión Chilena de Derechos Humanos

Con ocasión de celebrarse el 1º de mayo, Día Internacional del Trabajo, la Comisión Chilena de Derechos Humanos da a conocer a la comunidad nacional su opinión sobre la situación de los derechos laborales desde el advenimiento del régimen democrático en marzo de 1990.

Hacemos este análisis desde la perspectiva que nos es propia, esto es, la de los derechos humanos, teniendo como elementos centrales para estos efectos los instrumentos internacionales sobre la materia, en particular la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales y los Convenios Internacionales sobre derechos laborales de la Organización Internacional del Trabajo, O.I.T.

I. CONTEXTO DE ESTE TRABAJO

El estudio de la situación de los derechos laborales en este período debe necesariamente considerar el cuadro preexistente de transgresión de estos derechos y su progresivo deterioro ocurrido durante los últimos años, y que se manifestara principalmente en la existencia de una legislación que desprotegía los derechos tanto individuales como colectivos de los trabajadores y que obstaculizaba su organización para la defensa de sus derechos.

Además de ello debe tenerse en cuenta la grave desprotección de los restantes derechos económicos, sociales y culturales, tales como el derecho a la seguridad social, a la salud, la vivienda, verificada en el mismo período y que afectara principalmente a los

* Opinión y Anexos preparados por el Área de Investigaciones, Estudios y Propuestas de la Comisión Chilena de Derechos Humanos.

© COMISIÓN CHILENA DE DERECHOS HUMANOS

Editor: Carlos López D.
Inscripción Nº: 79.221
Impresor: Imprenta Roberto Silva
Diseño portada y Diagramación: Silvia Ortega P.
Composición de textos: Computext Ltda.

Primera edición de 500 ejemplares (mayo de 1991)
Impreso en Chile / Printed in Chile

trabajadores del país en la satisfacción de sus necesidades sociales más elementales.

II. CARACTERIZACIÓN DEL PERÍODO

El período en análisis se ha caracterizado por:

1. La introducción de importantes modificaciones a la legislación vigente en este ámbito a través de las cuales se han corregido disposiciones que impedían el pleno ejercicio de estos derechos y que han modificado otras con el objeto de lograr un mayor resguardo de los derechos de los trabajadores.
2. La adopción de un conjunto de leyes y medidas económicas y sociales tendientes a procurar la satisfacción de las necesidades básicas de la población, en particular de los sectores de más bajos recursos. Ejemplo de ellas son las leyes que han reajustado las asignaciones familiares, las pensiones, los subsidios, y el aumento de los recursos destinados al gasto social.
3. La creación de mecanismos de concertación social a través de los cuales los diferentes actores involucrados en las relaciones laborales -trabajadores, empleadores y gobierno- han podido participar en la determinación de políticas y en la elaboración de propuestas legislativas en este ámbito.
4. El aumento, aunque leve, de las remuneraciones de los trabajadores y la mantención de bajos niveles de desempleo, lo que ha sido posible por la estabilidad del sistema económico y a la implementación por el gobierno de políticas destinadas a favorecer el empleo y las remuneraciones (Anexo 2).
5. Un mayor ejercicio por parte de los trabajadores de sus derechos colectivos laborales, lo cual se evidencia en el incremento del número de trabajadores sindicalizados y en el aumento de las negociaciones colectivas.

III. LA ACCIÓN DE LOS DISTINTOS ACTORES

La evolución experimentada en materia laboral durante este período es el resultado de la acción desarrollada por los distintos actores que intervinieron en este ámbito. Creemos importante para ello, analizar la acción de cada uno de dichos actores en particular:

A. Acción del Gobierno

1. Al asumir el nuevo gobierno, éste hizo público su compromiso de procurar la plena vigencia de los derechos humanos -entre ellos, los derechos laborales- intentando compatibilizar este objetivo con el logro de la justicia social y el desarrollo de la economía nacional.
2. Valoramos la adecuada percepción por parte del Gobierno de las aspiraciones de los trabajadores como derechos humanos, y por ende, de su obligación moral y jurídica de protegerlos.
3. La acción del Gobierno se ha efectuado mediante la adopción de políticas que dependen directamente de él -principalmente a través del Ministerio del Trabajo- y por el ejercicio de su facultad de iniciativa legal en los proyectos que fueran enviados al Parlamento.
Los proyectos de ley remitidos por el Gobierno han sido hasta el momento el de terminación de contrato de trabajo, el de centrales sindicales, el de organizaciones sindicales y el de negociación colectiva. Además se encuentra próximo a ser enviado al Parlamento, el proyecto sobre contrato individual de trabajo (Anexo 1).
En nuestra opinión, las materias abordadas mediante estos proyectos, comprendieron los principales problemas que afectarían a los trabajadores chilenos.
Los proyectos -que más tarde serían modificados en el Congreso- fueron consultados tanto con la Central Unitaria de Trabajadores, como con la Confederación de la Producción y el Comercio. Según la CUT, los proyectos originales recogían el 80% de sus aspiraciones (Anexo 1).
4. En las iniciativas desarrolladas por el Gobierno, se constata su voluntad de concertación social con las organizaciones de trabajadores y empleadores, acogiendo así el principio de participación tripartita que inspira la legislación laboral internacional. La intervención del Gobierno se ha centrado en la representación de los intereses generales del país, y en la proposición de soluciones equitativas que permitieran a los trabajadores recuperar un rol protagónico en las negociaciones.
Este espíritu se manifestó principalmente en los Acuerdos Marco, que establecieron los salarios mínimos para los períodos 1990-91 y 1991-92, y en el Acuerdo CUT-Gobierno de octubre

pasado, sobre reajuste de remuneraciones del sector público, subsidios y pensiones.

No obstante lo anterior, compartimos la preocupación de las organizaciones involucradas respecto de la demora en el logro de soluciones de fondo a los problemas más graves heredados de la Administración anterior, y que afectan a vastos sectores de trabajadores.

Es el caso de:

- a) **Los temporeros:** En este caso, el Gobierno, hasta ahora, no ha acogido el planteamiento de las organizaciones sindicales en orden a la proposición de un Estatuto que proteja integralmente sus derechos.
 - b) **Exonerados por razones políticas:** A pesar de las reiteradas demandas y de los diálogos sostenidos con autoridades de Gobierno, el Ejecutivo no ha concretado hasta la fecha soluciones administrativas o legales tendientes a encontrar soluciones de fondo al grave problema laboral y previsional que les afecta. Esta situación ha llevado a los dirigentes a manifestar su protesta, exigiendo el envío del proyecto de ley hasta ahora postergado (Anexo 3).
 - c) **Jubilados:** Hasta la fecha, parte significativa de los jubilados y pensionados continúa sin percibir en 10.6% de reajuste de sus pensiones de que fueran privados en 1985. No obstante, valoramos el acuerdo logrado en estos días tendiente a otorgar dicho reajuste a partir del mes de julio del presente año, a las pensiones inferiores a 80 mil pesos.
6. No observamos en el período actividad relevante del Gobierno en la perspectiva de adoptar las medidas previstas en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales para asegurar los derechos laborales allí consagrados. Asimismo, el Gobierno no ha asumido la iniciativa en la ratificación de los más importantes Convenios Internacionales de la OIT, en los cuales se consagran los derechos laborales fundamentales y se establecen las medidas que deberán adoptar los gobiernos para su pleno ejercicio (Anexo 4).
 7. En el mismo sentido anterior, hasta ahora ninguna de las reformas constitucionales propuestas se refiere directamente a los derechos laborales, manteniéndose entre otras la situación de

falta de reconocimiento del derecho al trabajo. No obstante, la propuesta ampliación del recurso de protección al conjunto de los derechos y garantías constitucionales, favorecerá la protección y defensa de los derechos laborales reconocidos constitucionalmente.

8. Por último, en el ámbito previsional, aún no se materializan los proyectos de reforma legal destinados a asegurar una mayor protección y participación de los trabajadores, especialmente en lo relativo a las Administradoras de Fondos de Pensiones e Isapres.

B. Acción Parlamentaria

1. Consideramos positivo en la perspectiva de la vigencia de los derechos humanos laborales, la aprobación por el Parlamento de la idea de legislar en las materias sometidas por el Presidente de la República a su consideración. Asimismo valoramos el espíritu de concertación y consenso alcanzado en la aprobación de algunas reformas significativas tales como la eliminación del desahucio, supresión de las causas de despido por razones políticas, etc..
2. Sin embargo, la oposición desarrollada por algunos partidos, y la actitud asumida por los senadores designados en el Parlamento en relación a los proyectos laborales del Gobierno, desvirtuó sus contenidos originales, obstaculizando la protección de importantes derechos de los trabajadores y que constituyen una aspiración del movimiento sindical chileno. Ejemplo de lo señalado son: la disminución por el Parlamento de los porcentajes requeridos para la constitución de las centrales sindicales y el carácter voluntario otorgado por éste a la negociación colectiva por ramas de producción.

IV. ACCIÓN DE LAS ORGANIZACIONES

1. Consideramos la acción de la CUT consecuente con la defensa de los derechos humanos laborales. A pesar de la difícil situación económica social que debieron enfrentar los trabajadores, cabe destacar en sus dirigentes y afiliados la responsabilidad y autonomía de sus posiciones, la solidaridad demostrada hacia sectores marginados, la moderación de sus peticiones, y la ausencia de medidas de presión al margen de la ley.

2. La principal organización de los empleadores, CPC, se caracterizó en el período por una nueva actitud de apertura y capacidad de diálogo, tanto con el Gobierno como con las organizaciones de trabajadores. Se aprecia un mayor grado de valoración y confianza en relación a la CUT.

Sin embargo cabe señalar como actitudes negativas, la demora injustificada de varias negociaciones, que restaron fuerza a las reformas iniciadas, y la tendencia a magnificar los efectos negativos que sobre la economía y el país tendrían las reivindicaciones de los trabajadores.

OBSERVACIONES FINALES

A pesar de la situación heredada del régimen anterior y de los problemas tanto económicos como políticos experimentados durante el período analizado, consideramos que la evaluación global del mismo, desde la perspectiva de los derechos laborales, es altamente positiva.

Constatamos la existencia de importantes avances en la protección tanto jurídica como fáctica de los derechos laborales. Sin embargo, para un ejercicio más pleno de estos derechos, queda aún un largo camino por recorrer.

Entre los problemas más importantes por resolver para lograr este objetivo, cabe destacar:

- Los que afectan a determinados sectores de trabajadores, tanto activos como pasivos, tales como los temporeros, los exonerados por razones políticas, y los jubilados y pensionados.
- La recuperación y aumento de las remuneraciones de los trabajadores, de modo de permitir la satisfacción de las necesidades básicas de sus grupos familiares.
- La superación de la situación de cesantía y subempleo, especialmente de los jóvenes y de los sectores de más bajos recursos.
- La ausencia de una efectiva estabilidad en el empleo.
- La falta de condiciones de seguridad e higiene laboral.
- La ausencia de una justicia laboral expedita.

Creemos que un paso de gran importancia para seguir avanzando en la protección de los derechos laborales en Chile sería la decisión del Gobierno de ratificar a través de los mecanismos legales, los convenios internacionales de la OIT sobre la materia, en

particular, aquellos que dicen relación con la protección de los derechos fundamentales laborales (libertad sindical, negociación colectiva, igualdad de oportunidades y trato) y con la protección de mujeres y menores trabajadores (Anexo 4).

La superación de los problemas subsistentes en este ámbito exige el esfuerzo y la participación de todos los actores sociales y de los poderes del Estado, en particular del Gobierno y el Parlamento. Sólo de esta manera se podrán hacer efectivos estos derechos humanos tan importantes para el desarrollo y afianzamiento del sistema democrático.

Comisión Chilena de Derechos Humanos
Santiago, 30 de abril de 1991.

ANEXO 1 COMENTARIO SOBRE LEYES LABORALES

Ley 19.010 sobre Terminación de Contrato de Trabajo y Estabilidad en el Empleo

1. Esta ley consagra importantes avances en relación a la legislación anterior, en cuanto a la mejor protección de los derechos de los trabajadores en la conservación del puesto de trabajo, y mejores condiciones en caso de despido.

En términos generales, la ley se propone la estabilidad en el empleo mediante el aumento de las garantías que tiene el trabajador para mantener su puesto, y mediante el mayor costo que significa al empleador proceder a despedir personal.

Como se conoce, las principales estipulaciones de este cuerpo legal son las siguientes:

- Supresión del desahucio como causal de despido (salvo excepciones).
- Supresión de las causales de terminación de contrato de connotación política.
- Mejoramiento de los aspectos formales del despido y de las reclamaciones (mayores plazos, avisos previos, etc) en beneficio del trabajador.
- Aumento del tope de las indemnizaciones legales de 150 a 330 días (11 meses).
- Aumento de un 20% de la indemnización legal en caso de despido injustificado, declarado judicialmente.
- Posibilidad de pacto de una indemnización inferior a la legal, a todo evento.

Además, se restableció en nuestra legislación la causal de terminación de "necesidades de la empresa", la que por su amplitud y posibilidad de interpretación subjetiva, anuló en gran parte los efectos positivos de la eliminación del desahucio.

2. Consideramos que la estabilidad en el empleo (garantía integrante del derecho al trabajo) no se asegura cabalmente mediante el encarecimiento del costo del despido adoptado por el empleador, más aún cuando ese mayor costo no es significativo en la mayor parte de los casos, y su obtención es solamente eventual para el trabajador. Al respecto, la ley señala que el despido para obtener el 20% adicional deberá seguir un juicio en contra del empleador y obtener la declaración de despido injustificado por parte del juez; a ello debe sumarse que la indemnización legal sin el recargo no se pagará mientras dure el juicio. En nuestra opinión, se favorece la estabilidad en el empleo mediante medidas positivas que permitan al trabajador la recuperación de su

puesto de trabajo en caso de despido ilegal, teniendo la compensación económica un carácter subsidiario al reintegro, a conveniencia del trabajador. En nuestra perspectiva, se debe incentivar al empleador para conservar su personal, más que amedrentarlo con el mayor costo de los despidos, lo que por lo demás podría evitar toda vez que la ley no exige el pago de la indemnización como requisito de validez del despido.

3. En cuanto a la causal "necesidades de la empresa" si bien es comprensible su incorporación, no lo es en la misma medida su amplitud y ambigüedad, que incorpora situaciones como el "cambio en las condiciones de mercado" o la "falta de adecuación laboral o técnica del trabajador". Se comparte la crítica en el sentido que esta causal puede constituirse en la práctica en una nueva modalidad del desahucio. Asimismo, no consideramos equitativo que la única consecuencia para el empleador de la aplicación de esta causal sea el pago de la indemnización, sin que exista la obligación para él y la posibilidad para el trabajador de capacitar y adaptarse a los cambios técnicos que provocan la necesidad.
4. Por último, otro aspecto crítico es el de las "indemnizaciones pactadas a todo evento". Consiste en la posibilidad, a partir del 7º año de servicio, de convenir en rebajar la indemnización legal en aproximadamente un 50%, en cuyo caso la indemnización se percibiría a todo evento, es decir cualquiera haya sido la causal de terminación del contrato (incluso renuncia voluntaria o por causa disciplinaria). Esto puede llevar al trabajador a renunciar a la indemnización legal que le correspondería, especulando sobre la futura causa de terminación de su contrato. Si optó por esta fórmula y es despedido por causal que le daría derecho a indemnización, perdería el 50% de ella (a partir del 6º año). A su vez, de este modo, se aminora el costo del despido para el empleador, lo que facilitaría la decisión de despedir personal.

LEY 19.045 SOBRE CENTRALES SINDICALES

La vigencia de esta ley es un hito importante en el ejercicio del derecho de sindicación por parte de los trabajadores chilenos. Se reconoce por primera vez la existencia por ley de las centrales sindicales, las que son definidas como representantes de los intereses generales de los trabajadores ante los poderes públicos, las organizaciones empresariales, organismos internacionales y ante la sociedad en general.

Sin duda esta ley facilitará la recuperación por parte de los trabajadores de un rol preponderante en la vida nacional y las centrales sindicales están llamadas a ser los interlocutores de las autoridades democráticas frente a los grandes temas de la vida nacional, y en especial los que afectan los derechos sociales y laborales. Es el rol por los demás que venía desarrollando la CUT antes de la vigencia de esta ley -que le da reconocimiento legal- y que se verá favorecido por este instrumento jurídico.

Otro aspecto positivo de esta ley en la perspectiva del derecho de sindicación, es la posibilidad que una central queda integrada, además de las organizaciones propiamente sindicales, por asociaciones de funcionarios de la administración civil del Estado, de las municipalidades y asociaciones gremiales.

Como aspecto indiscutible de la ley, cabe señalar que se ha establecido un bajo porcentaje de afiliación para constituir una central. En efecto, se requiere que las organizaciones y asociaciones que la forman representen a lo menos el 5% del total de afiliados a estos tipos de organizaciones. Más aún, hasta el 30 de junio de 1992, se requerirá un quorum de sólo 3% (El proyecto gubernamental preveía un 15%).

La eventual multiplicidad de centrales sindicales podría afectar la capacidad de representación y de influencia de las mismas, diluyéndose así uno de los objetivos centrales de la iniciativa.

PROXIMA LEY SOBRE ORGANIZACIONES SINDICALES Y NEGOCIACION COLECTIVA

Esta ley, próxima a publicarse, refunde dos proyectos del Gobierno y reemplaza las disposiciones del Libro III y IV del Código del Trabajo. Su contenido final fue acordado por las bancadas Parlamentarias de la Concertación y Renovación Nacional, suscribiéndose un acuerdo político para ello.

Algunos de los temas principales relevantes para nuestro análisis global son los siguientes:

1. Sobre la titularidad del derecho de negociación colectiva. No se acogió en el Parlamento el Proyecto del Gobierno en el sentido que dicha titularidad quedara radicada exclusivamente en los sindicatos, manteniéndose la posibilidad de negociación por parte de grupos ad-hoc. Esto incide negativamente en la influencia e importancia de la organización sindical, especialmente a nivel de empresa. Podrán también negociar los sindicatos interempresas, dos o más sindicatos de empresa, las federaciones o confederaciones, lo que constituye en principio un importante avance en el ejercicio del derecho involucrado, toda vez que tal posibilidad estaba expresamente excluida en la legislación hasta ahora vigente. Sin embargo, sólo por acuerdo de las partes, se podrán suscribir convenios colectivos a cualquier nivel - por ramas de la producción entre ellos-, lo que objetivamente desvirtúa la aspiración de los trabajadores al respecto. Podrán suscribirse convenios, además, con sindicatos de trabajadores eventuales o transitorios (temporeros u otros).
2. Se amplía el contenido de la legislación colectiva, pero se excluye la participación de los trabajadores.

3. En cuanto el derecho de huelga, se elimina la duración máxima legal de 60 días; la huelga terminará por acuerdo de las partes, o por reintegro voluntario de más del 50% de los trabajadores involucrados. Durante la huelga, procederá la contratación de reemplazantes.

En suma, se facilita y amplía el ejercicio de los derechos colectivos ya reconocidos en la legislación, pero no se profundiza en el reconocimiento de nuevos derechos, tales como derechos a la participación, sindicatos agrícolas, piso para la negociación, etc.. Derechos tan importantes y sentidos como la negociación en el ámbito supra-empresa, serán de difícil ejercicio toda vez que se requerirá la anuencia de los empleadores, los que permanente y tradicionalmente se han opuesto a ello.

ANEXO 2 SALARIO MINIMO

Por segundo año consecutivo se ha suscrito entre las organizaciones del sector empresarial (Confederación de la Producción y del Comercio y la Confederación de la Pequeña y Mediana Industria) la Central Unitaria de Trabajadores y el Gobierno un Acuerdo Marco que establece consensos entre las partes sobre importantes materias laborales.

Este año el acuerdo determinó la fijación, a contar de Junio próximo, del salario mínimo para los trabajadores entre 18 y 65 años (percibido por alrededor de 750 mil trabajadores de una masa laboral superior a los 4 millones) en 33 mil pesos mensuales.

El mismo acuerdo establece además el reajuste diferenciado por tramos para las asignaciones familiares, y determina un mecanismo para el pago del reajuste del 10,6 por ciento adeudado a los pensionados no beneficiados por esta medida en 1990.

Valoramos altamente el esfuerzo que los trabajadores, empresarios y gobierno están desarrollando para la determinación consensual de materias tan importantes en particular, el salario mínimo.

Destacamos especialmente la responsabilidad de la CUT, que no obstante la difícil situación económica que viven los trabajadores del país, herencia del régimen anterior, ha sido capaz de sentarse a la mesa de las negociaciones con los demás actores involucrados en la relación laboral, y llegar a acuerdos con ellos.

Sin embargo, en relación al monto del salario mínimo establecido en este acuerdo debemos observar lo siguiente:

1. Aún cuando el salario mínimo aquí establecido implica un aumento real en relación al mismo salario de 1990, éste sigue siendo inferior al salario mínimo de 1981.
2. La misma remuneración sigue estando muy por debajo de los 80.000 pesos mensuales que de acuerdo a organismos especializados en la materia (PET) requiere una familia trabajadora de 4.5 miembros para acceder a la canasta básica.
Es por ello que aún reconociendo el avance que este acuerdo significa instamos, en especial al Gobierno y a los empresarios, a seguir trabajando para llegar al establecimiento de una remuneración mínima más justa que considere los aumentos de la productividad verificados en los últimos años y que posibilite la satisfacción de las necesidades básicas de los trabajadores.

ANEXO 3 EXONERADOS POR RAZONES POLITICAS

Los exonerados por razones políticas durante el gobierno anterior, agrupados en el Comando de Exonerados de Chile, han venido demandando al Estado para que éste, dada la violación de derechos humanos de que fueron objeto, les restituya sus puestos de trabajo, en subsidio, les pague las indemnizaciones y pensiones que correspondan.

Desde la perspectiva que es propia a nuestra institución, esto es la de los derechos humanos, consideramos conveniente señalar a este respecto;

- a) La pérdida del puesto de trabajo por razones políticas afecta evidentemente el derecho al trabajo y el principio de no discriminación contemplados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en el Pacto Internacional de Derechos Económicos Sociales y Culturales y demás instrumentos internacionales atinentes.
- b) La misma situación afecta por lo general además el derecho a la seguridad social y a un nivel de vida digno del trabajador y su familia reconocidos en los mismos instrumentos internacionales.
- c) Tanto el derecho al trabajo como el derecho a la seguridad social son derechos económicos y sociales a cuya satisfacción el Estado debe propender mediante la adopción de medidas económicas, técnicas y legislativas de carácter general y hasta el máximo de los recursos de que disponga, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2 N° 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas ratificado por Chile.
- d) La naturaleza progresiva de estos derechos reconocida en el propio PIDESC de Naciones Unidas antes referido, determina que la satisfacción de los mismos por parte del Estado, y por consecuencia, su ejercicio por la población, no sea por regla general, inmediata, sino gradual a través del tiempo.
- e) Desde esta perspectiva nos parece que la restitución de los puestos de trabajos de que fueron privados los aproximadamente 60 mil exonerados políticos es difícilmente exigible al Estado en forma inmediata, por cuanto este debería adoptar previamente un conjunto de medidas y destinar una importante cantidad de recursos para hacer efectiva esta demanda.
- f) Diferente en cambio nos parece la responsabilidad que corresponde al Estado en el ámbito de la seguridad social y en particular, en lo relativo a las jubilaciones y pensiones de los exonerados políticos. Fuera de ser una demanda más atendible desde el punto de vista material, nos

parece que el Estado tiene la obligación de adoptar las medidas necesarias para resguardar al trabajador y a su grupo familiar frente a contingencias sociales como la producida por la pérdida de un puesto de trabajo, más si ésta se produce por razones políticas. Es por ello que nos parecería de justicia que se adoptasen las medidas necesarias para posibilitar el acceso de los exonerados políticos a la seguridad social, en particular a obtener una jubilación que les permita mantener una vida digna.

- g) En cuanto al monto y a la naturaleza de dichas prestaciones, nos parece adecuado que, sin perjuicio de las medidas generales que se deben adoptar para procurar una solución global al problema planteado, se debe procurar precisar las distintas situaciones de los exonerados políticos de modo de evitar que se cometan abusos e injusticias por esta vía.
- h) Finalmente parece importante señalar que la asignación de recursos para financiar las medidas que se adopten en beneficio de los exonerados por razones políticas en caso alguno pueden convertirse en un impedimento para que otras personas, particularmente los sectores de más bajos ingresos, se vean perjudicados en el ejercicio de sus derechos económicos y sociales básicos.

En síntesis, desde la perspectiva de los derechos humanos nos parece que el Estado y la sociedad deben atender a las peticiones de seguridad social, en particular las relativas a jubilaciones y pensiones planteadas por los exonerados por razones políticas.*

Al hacerlo, estaría dando cumplimiento a las normas sobre la materia contenidas en los instrumentos internacionales de los que Chile es parte. Además, constituiría un reconocimiento a un importante sector de chilenos que fuera privado de sus derechos fundamentales por razones políticas, reparando, al menos parcialmente, el daño que sufrieran a consecuencias de las medidas injustificadas que se adoptaron en su contra.

*) En todo caso, el daño causado por Estado debe ser reparado por este de acuerdo con sus recursos y en un plazo que no haga ilusoria la reparación. Este principio básico de derecho tiene mayor vigencia cuando se trata de violaciones a los derechos humanos, como es precisamente el caso de los exonerados por motivos políticos.

ANEXO 4

CONVENIOS INTERNACIONALES DE LA OIT
CUYA RATIFICACION SE SOLICITA *

El siguiente es el listado de Convenios Internacionales de la OIT cuya ratificación la Comisión Chilena de Derechos Humanos ha solicitado al Gobierno:

A. Convenio sobre derechos fundamentales y otros

1. El Convenio relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación. 1948, N°87.
2. El Convenio relativo al Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva. 1949, N°98.
3. El Convenio relativo a la Abolición del Trabajo Forzoso. 1957, N°105.
4. El Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos. 1970, N°131.
5. El Convenio relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa. 1971, N°135.
6. El Convenio sobre las Repercusiones Sociales de los métodos de Manipulación de Carga en los Puertos. 1973 N°137.
7. El Convenio relativo a las Organizaciones Rurales y su Función en el Desarrollo Económico y Social. 1975 N°141.
8. El Convenio sobre la Orientación Profesional y la Formación Profesional en el Desarrollo de los Recursos Humanos. 1975, N°142.
9. El Convenio sobre la Protección del Derecho de Sindicación y los Procedimientos para Determinar las Condiciones de Empleo en la Administración Pública. 1978, N° 151.
10. El Convenio sobre la Negociación Colectiva. 1981 N° 154.
11. El Convenio relativo a la Seguridad de los Trabajadores y Medio Ambiente de Trabajo. 1981 N° 155.
12. El Convenio sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares. 1981, N° 156.

*) Presentación hecha por la Comisión Chilena de Derechos Humanos al Sr. Edmundo Vargas, Sub-Secretario de Relaciones Exteriores, con fecha 30 de abril de 1991.

13. El Convenio relativo a la Terminación de la Relación de Trabajo por Iniciativa del Empleador. 1982, N° 158.

14. El Convenio sobre Servicios de Salud en el Trabajo. 1985, N° 161

B. Convenios de Protección a la Mujer y al Menor Trabajador

1. El Convenio sobre Trabajo Nocturno de las Mujeres en la Industria. 1948, N° 89.

2. El Convenio sobre la Protección de la Maternidad. 1952, N° 103.

3. El Convenio sobre Trabajo Nocturno de los Menores (trabajos no industriales). 1946, N° 79.

4. El Convenio sobre Trabajo Nocturno de los Menores (industria). 1948, N° 90.

5. El Convenio sobre Examen Médico de los Menores (industria). 1946, N° 77.

6. El Convenio sobre Examen Médico de los Menores (trabajos no industriales). 1946, N° 78.

7. El Convenio sobre Examen Médico de los Menores (trabajo subterráneo). 1965, N° 124.

8. El Convenio sobre la Edad Mínima para la Admisión en el Empleo. 1973, N° 138.

Por Sembrar,
Años
33