



Distr.  
GENERAL

E/1984/7/Add.1  
19 January 1984

ARABIC

ORIGINAL: SPANISH



# الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

## تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدّمة من الدول الأطراف  
في العهد بشأن الحقوق التي تشملها المواد ٦  
التي ٩ ، وفقاً للمرحلة الأولى من البرنامج السدي  
أقره المجلس الاقتصادي والاجتماعي في  
قراره ١٩٨٨ (د - ٦٠)

### شيلي\*

[١٩ آب/أغسطس ١٩٨٣]

### مقدمة

١ - تقدّم حكومة شيلي رفق هذا تقريرها عن المواد ٦ الى ٩ من العهد الدولي الخاص  
بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والسياسية ، وفقاً للمبادئ التوجيهية المتعلقة بتقديم التقارير  
{قرار المجلس الاقتصادي والاجتماعي ١٩٨٨ (د - ٦٠) .}

ألف - الخلفية التاريخية والظروف الأساسية السائدة في  
البلد فيما يتعلق بالمسائل التي تتناولها المواد  
٦ الى ٩ من العهد

٢ - ينبغي أن يذكر أولاً أنه رغم أن الاهتمام بالمسائل المتعلقة بالعمّال والتأمين الصحي  
والاجتماعي في شيلي يرجع الى تاريخ بعيد - الى مولد الجمهورية في بداية القرن التاسع عشر -

\* نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل للدورة ، في دورته لعام ١٩٨٠ (انظر  
E/1980/WG.1/SR.8-9) ، في التقرير الأولي المقدّم من حكومة شيلي بشأن الحقوق التي تشملها  
المواد ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.10 و Add.28) .

.. / ..

84-00829

وأنه أدى إلى ظهور عدد وفير من القوانين والأنظمة إلا أن هذه القوانين والأنظمة فقد تميّز بعيوب تتمثل في الآثار الخطيرة لحالات عدم الدقة والانقطاع ، ولا سيما ، الافتقار إلى التنسيق وحالات التفاوت التي ليس لها ما يبررها والتي ترجع إلى حجم الضغط السياسي الذي يمكن أن تمارسه قطاعات معينة من أجل تحقيق مصالحها .

٣ - وقد نشأ عن هذه الحالة مجموعة من القوانين كثيرة بقدر اتسامها بالالتباس وحسوت حالات تفاوت مزعجة مثل التمييز بين من يتقاضون أجورا ومن يتقاضون مرتبات والاحتكار شبه الكامل من جانب النقابات العمالية .

٤ - وإن هذه المشكلة كانت أكثر وضوحا في مجال الضمان الاجتماعي .

٥ - ومن ثم ، على سبيل المثال ، كان انتشار خطط الضمان الاجتماعي بصورة واسعة ( ٢٣ في عام ١٩٧٣ ) نتيجة لكون فرض مصالح قطاعات العمال التي لها أكبر وزن اقتصادي أو سياسي قد زاد ، بصورة مطردة ، من حالات التباين القائمة في مجال الحقوق والاستحقاقات .

٦ - وقد أرست مجموعة قوانين العمل ذاتها أسس التمييز بين العاملين برواتب والعاملين المأجورين ، وقد تجلّى هذا التمييز في كافة أنواع المجالات ( المكافآت ، والعطلات الرسمية ، والبدلات العائلية ، وما إليها ) ، هذا فضلا عن الفصل شبه التام بين هاتين الفئتين ، مما ألحق ضررا تاما بمصالح الفئة الأخيرة . ( وكان المبرر الذي أعطي لتفسير هذا الوضع المتميز للموظفين الذين يتقاضون مرتبات هو أن الجهد الذهني له قيمة أكبر من قيمة الجهد البدني الصرف ) .

٧ - والاضافة إلى ذلك ، فإن عدم وجود نظام للضمان الاجتماعي يتسم بالانصاف والشمول ويقوم على المساواة الحقّة قد أدى إلى وضع غير عادل أساسا حيث توجد قطاعات تنعم بمعاملة تفضيلية للغاية جنبا إلى جنب مع قطاعات أخرى تكاد لا تتمتع بتاتا بالحماية المتمثلة في الضمان الاجتماعي .

٨ - ومع ذلك ، يجب الاعتراف بأن قانون العمل لسنة ١٩٣١ كان يمثل تقدّما هاماً في وقته ، حيث أنه أعاد صياغة القوانين التي كانت قائمة آنذاك في قالب حديث وحسنها جزئيا ، رغم العديد من النواقص والعيوب التي شابته والتي استلزمت تعديله بصفة مستمرة .

٩ - وكما تبين لنا ، فإن الإصلاح الرئيسي الذي كان مطلوبا في مجال تشريعات العمل هو وضع حد للتمييز بين العمال اليدويين والعمال غير اليدويين ، والتي كانت المصدر الرئيسي للتفرقة في المعاملة والتي أثرت في الواقع على كافة مجالات النشاط . وكنتيجة لهذا التمييز ، كان العمال الشيليون يخضعون لنظم مختلفة فيما يتعلّق بعقود التوظيف وعضوية النقابات العمالية والمساومة الجماعية والضمان الاجتماعي ، وكانت النظم التي يخضع لها

العاملون بمرتبات تتسم بقدر أكبر من المزايا بصورة عامة : منها على سبيل المثال ، زيادة الحد الأدنى للأجور والبدلات الأسرية الأعلى الى حد كبير وزيادة حصة أرباح المشاريع وزيادة عدد أيام العطلات الرسمية ، والطبع ، زيادة مستحقات الضمان الاجتماعي الى حد كبير .

١٠ - وقد دفعت هذه الظروف قطاعات العاملين بأجور الى الكفاح بصورة متزايدة من أجل الحصول على مركز من يتقاضون مرتبات . ومن ثم نجحت قطاعات مختلفة مثل الحلاقين والعمال الميكانيكيين والكهربائيين وصانعي الفلايات وما الي ذلك في ممارسة ضغط أدى الى اصدار قوانين خاصة تمنحهم وضع من يتقاضون مرتبات . ولما كان ذلك قد تم دون أى نوع من التخطيط فانه لم يسفر إلا عن المزيد من التخبط الذى كان سائدا أصلا .

١١ - وشيئا فشيئا ، بدأ يحدث رد فعل ضد هذا الوضع وتم سن عدد من القوانين بشأن إنهاء عقود العمالة ، ونقابات العمال الزراعيين والتأمين الاجتماعي ضد الإصابة في الميدان الصناعي وما الي ذلك ، ولم تفرق هذه القوانين على تمييز بين العاملين بأجور والعاملين بمرتبات ، إلا أنه مع ذلك جاءت هذه القوانين متنافرة ولا تربطها رابطة .

١٢ - وكانت احدى المهام التي حددتها حكومة شيلي الحالية لنفسها توسيع نطاق ، وتشذيب ، المفهوم الذى لا يزال عائنا عن المساواة في الحقوق بين العمال ، بصورة تؤدى الى ازالة أى تمييز بينهم . ومن أجل تحقيق هذا الهدف الضخم ، بدأت الحكومة الحالية بتوحيد جميع نظم الحد الأدنى للدخل ، فساوت بين الأجر المعيشي للعاملين بمرتبات والحد الأدنى لأجور العاملين بأجر ، ووضعت نظاما واحدا للاستحقاقات الأسرية ، ونظاما واحدا لاستحقاقات البطالة وما الي ذلك . وفي النهاية ، قامت الحكومة ، في ١٥ تموز/ يوليه ١٩٧٨ ، باستئان المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ ، الذى حل محل المجلدين الأولين لقانون العمل لسنة ١٩٣١ المتعلقين أساسا بعقود العمل والعلاقات الفردية ووضع حد للتمييز بين العاملين بأجر والعاملين بمرتبات وذلك باستخدام لفظة واحدة هي لفظة " العمال " فيما يختص بعقود التوظيف ، والعطلات الرسمية ، ساعات العمل ، واقتسام الأرباح وما الي ذلك .

١٣ - وتحشيا مع اعلان مبادئ حكومة شيلي ، نورد فيما يلي المبادئ التوجيهية لقانون العمل الحالي في شيلي والتي أعلنت لأول مرة في المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ المذكور أعلاه :

( أ ) المساواة التامة في الحقوق بين العمال ؛

( ب ) استعادة الكرامة في ميدان العمل ؛

- (ج) الاعتراف اعترافاً واسع النطاق بالحق في التنظيم ؛
- (د) تصوّر واسع النطاق لكافة الفئات الوسيطة بين الفرد والدولة يعترف فيه بالاستقلال المشروع لكل فئة فيما يتعلّق بتحقيق أهدافها .
- ١٤- وكنيجة حتمية للمبادئ المذكورة أعلاه تم توطيد ما يلي :
- (أ) حرية العمال في الانضمام الى النقابات أو الانسحاب منها ؛
- (ب) تكوين المنظمات النقابية ومنحها الشخصية القانونية بصورة تلقائية ؛
- (ج) الحرية في دفع الرسوم النقابية والتمتع الحقيقي بالديمقراطية الادارية والمالية والاستقلال الذاتي من جانب النقابات ؛
- (د) حرية تكوين اتحادات فيدرالية واتحادات نقابية كبرى ؛
- (هـ) المساواة الجماعية ، الحرة والطوية والواعية والتقنية ، على مستوى المشروع .
- ١٥- وما أنه يوجد ما يدعو للتحسين في كل سعي انساني ، فقد حدّدت حكومة شيلي ، عن طريق وزارة العمل ، لجميع المنظمات العمالية ومنظمات الموظفين ، ولأى فرد ، بصورة عامة ، فترة من الزمن لتقديم التعليقات والاقتراحات المتعلقة بالتشريع الحالي ، خاصة فيما يتعلّق بالمرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ ، الذي بدأ سريانه منذ ثلاثة أعوام . وقد تم عمل ذلك وفقاً للبرنامج الذي وضع له وتقوم الحكومة في الوقت الحالي بفحص الردود وتحليلها .
- ١٦- وكما يتبيّن من صلب التقرير ، فان التشريع الشيلي يعترف اعترافاً كافياً بالحق في تقرير المصير .
- ١٧- ولا يسمح التشريع المذكور بالتمييز بأى صورة من الصور على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو المعتقد السياسي أو غير السياسي ، أو على أساس الأصل القومي أو الاجتماعي أو الطبقية أو المولد أو أى وضع آخر ، وفي حالة وجود مثل هذا التمييز فان الحكومة ترى أنه يشكّل خرقاً للقانون الشيلي (الدستور وقانون العقوبات) يعاقب عليه وفقاً للصكين المذكورين .
- ١٨- ويتمتع العمال من غير المواطنين بنفس الحقوق المعترف بها بالنسبة للعمال الشيليين شريطة أن يلتزموا بالقواعد العامة التي تنطبق عليهم وفقاً للصكوك الدولية المتضمنة في التشريع الشيلي . ومع ذلك ، لم تنشأ أبداً أى حالة من حالات التمييز ضد أى شخص على أساس أنه ليس من مواطني شيلي .
- ١٩- وكذلك فان العاملات يتمتعن ، بصورة عامة ، بنفس الحقوق والمزايا التي يتمتع بها الرجال ، ولكنهن يتمتعن كذلك ، بوصفهن نساء ، بعدد من الاستحقاقات الاضافية مثل إجازة الأمومة بما فيها .

باء - المعلومات التي قُدمت الى منظمة العمل الدولية عن طريق المراسلات التي تنطبق عليها الفقرة ٣ من المادة ١٧ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

- ٢٠ - قُدمت الى منظمة العمل الدولية المعلومات التالية :
- ( أ ) تعليقات على تنفيذ سياسة التوظيف ، الاتفاقية رقم ١٢٢ (المذكرة ٧٠ . المؤرخة في ١٦ آذار/مارس ١٩٨٣) ؛
- ( ب ) تقرير عن تنفيذ سياسة التوظيف ، الاتفاقية رقم ١٢٢ (المذكرة ٧٦ . المؤرخة في ٢٣ آذار/مارس ١٩٨٣) ؛
- ( ج ) تقرير عن التمييز (فيما يتعلق بالعمالة والمهن) ، الاتفاقية رقم ١١١ (المذكرة ٤٦ . المؤرخة في ٢٣ شباط/فبراير ١٩٨٣) ؛
- ( د ) تقرير عن التأمين في حالات المرض (في ميداني الصناعة والزراعة) ، الاتفاقيتان رقم ٢٤ ورقم ٢٥ (المذكرة ١٩ . المؤرخة في ٢٦ كانون الثاني/يناير ١٩٨٣) ؛
- ( هـ ) تقريران عن التأمين ضد البطالة ، الاتفاقية رقم ٨ ، وعن حق التنظيم في ميدان الزراعة ، الاتفاقية رقم ١١ (المذكرة ١٨٥٨ المؤرخة في ١٠ كانون الأول/ديسمبر ١٩٨٢) ؛
- ( و ) تعليقات على الملاحظات التي أبدتها لجنة الخبراء في تطبيق الاتفاقيات رقم ١١١ ورقم ١٢٢ ورقم ١٢٧ (المذكرة ١٦٧ المؤرخة في ١٩ أيار/مايو ١٩٨٣) ؛
- ( ز ) معلومات أساسية عن القضية رقم ١١٧٠ قُدمت الى اللجنة المعنية بحرية التنظيم (المذكرة ١٦٨ المؤرخة في ١٩ أيار/مايو ١٩٨٣) ؛
- ( ح ) معلومات قُدمت الى اللجنة المعنية بحرية التنظيم فيما يتعلق بالقضايا رقم ٨٢٣ ورقم ١١١٧ ورقم ١١٨٤ ورقم ١١٧٠ ورقم ١١٨٦ (المذكرات ١٩٥ و ١٣٦ و ١٣٩ و ١٤٠ و ١٤١ ، على التوالي ، المؤرخة في ٥ أيار/مايو ١٩٨٣) ؛
- ( ط ) المعلومات المقدمة الى اللجنة المعنية بحرية الاعلام فيما يتعلق بالقضية رقم ٨٢٣ (المذكرة رقم ٣٨ . المؤرخة في ٩ شباط/فبراير ١٩٨٣) ؛

(ى) معلومات قُدمت الى اللجنة المعنية بحرية التنظيم فيما يتعلق بالقضايا  
رقم ١٠٢٨ ورقم ١١٨٣ ورقم ١١٩١ ورقم ١١٩٤ (المذكرات ١٥٢ و ١٥٣ و ١٥٤ و ١٥٥ ،  
على التوالي ، المؤرخة في ١١ أيار/مايو ١٩٨٣) ؛

(ك) معلومات قُدمت الى اللجنة المعنية بحرية التنظيم فيما يتعلق بالقضيتين  
رقم ١١٣٦ ورقم ١١٤٤ (المذكرتان ١٤١١ و ١٤١٢ ، على التوالي ، المؤرختان في  
٢٢ أيلول/سبتمبر ١٩٨٢) ؛

(ل) تقارير عن تطبيق الاتفاقيات المصدق عليها رقم ١٢ ورقم ١٧ ورقم ١٨-  
ورقم ٢٤ ورقم ٢٥ ورقم ٣٥ ورقم ٣٦ ورقم ٣٧ ورقم ٣٨ ورقم ١٢٧ (المذكرة ١١٤ المؤرخة  
في ٢٠ كانون الثاني/يناير ١٩٨٢) ؛

(م) تقرير عن تطبيق الاتفاقيتين رقم ٢٩ ورقم ١١١ (المذكرة ٣٦٦ المؤرخة  
في ٩ آذار/مارس ١٩٨٢) ؛

(ن) تقرير عن حرية التنظيم ، الاتفاقيات رقم ٨٧ ورقم ٩٨ ورقم ١٤١ (المذكرة  
١٠٨٩ المؤرخة في ٢٧ تموز/يوليه ١٩٨٢) .

أولا - المادة ٦ - الحق في العمل

٢١ - يعترف دستور جمهورية شيلي والمرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ لعام ١٩٧٨ بمبدأ حق العمل في حد ذاته ، كما يرد في المادة ٦ من العهد .

٢٢ - وتنص الفقرتان الأولى والثانية من المادة ١٩ ، الفرع ١٦ من الدستور على ما يلي :

" يكفل الدستور لكل شخص :

...

" ١٦ - حرية العمل وحماية هذه الحرية .

" لكل شخص الحق في مباشرة واختيار عمله بحرية والحصول على أجر عادل " .

٢٣ - كما تنص الفقرتان الأولى والثالثة من المادة ٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ على ما يلي :

" للعمل وظيفة اجتماعية وكل شخص حر في أن يتعاقد ويكرس جهوده لأي عمل مشروع يختاره .

" تحمي الدولة حق العامل في اختيار عمله بحرية ، وتكفل الالتزام بالأحكام الناظمة لأداء الخدمات " .

٢٤ - ويتبين مما تقدم أن حق كل شخص في الارتزاق بعمل يختاره أو يرتضيه بحرية تتضمنه النصوص الدستورية والقانونية المذكورة أعلاه والمستنسخة في الفقرات السابقة .

الضمانات

٢٥ - ينص دستور جمهورية شيلي والمرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ لعام ١٩٧٨ وكذلك المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ والمرسوم بقانون رقم ٢٧٥٨ لعام ١٩٧٩ على ضمانات ضد التمييز فيما يتعلق بحق الحصول على عمل .

٢٦ - وتنص الفقرتان الثالثة والرابعة من المادة ١٩ ، الفرع ١٦ ، من الدستور على ما يلي :

" يحظر أي تمييز لا يستند الى الكفاءة أو اللياقة الشخصية ، ولا يخل ذلك بما قد يشترطه القانون من توفر الجنسية الشيلية أو حدود معينة للسكن في بعض الحالات .

" ولا يجوز حظر أي نوع من العمل ، ما لم يكن منافيا للآداب العامة أو السلامة الصحية ، أو كانت المصلحة الوطنية تتطلب ذلك وينص عليه القانون .

.. / ..

ولا يجوز لقانون أو حكم لهيئة عامة أن يقتضي العضوية في أي كيان أو منظمة كشرط سبق لمباشرة أنشطة معينة أو عمل معين ، أو يقتضي الانسحاب مسن مثل هذه العضوية كشرط سبق لمباشرة تلك الأنشطة أو الاحتفاظ بذلك العمل . ويحدد القانون المهين التي تتطلب شهادة أو مؤهلات جامعية والشروط الواجب توافرها من أجل مباشرة هذه المهين .

٢٧ - كما تنص الفقرة الثانية من المادة ٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ ، على ما يلي :

" يعتبر أي تمييز أو استبعاد أو تفضيل على أساس العنصر أو اللون أو الجنس أو الديانة أو الرأي السياسي أو الجنسية أو المنشأ الاجتماعي مخالفا لمبادئ قانون العمل . وبالتالي لا يجوز لرب العمل أن يجعل تعيين عامل مشروطاً بأي من هذه العوامل . "

٢٨ - وتنص الفقرة الثالثة من المادة ٣ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ لعام ١٩٧٩ ، الذي يتضمن قواعد تنظيم النقابات المهنية ، على ما يلي :

" تكون العضوية طوعية . ولا يفرض على أحد الانضمام إلى تنظيم نقابي لمباشرة عمل أو الاغتراب بنشاط . كذلك ، لا يمنع شخص من الانسحاب مسن العضوية . "

٢٩ - وتنص المادة ٤ من نفس المرسوم بقانون على ما يلي :

" لا يجوز قانوناً أن يكون تعيين عامل مشروطاً بانضمامه إلى تنظيم نقابي أو انسحابه من عضويته . كذلك ، لا يجوز قانوناً منع أو عرقلة ذلك الانضمام أو فصل العامل من العمل أو الحاق الضرر به بسبب عضويته النقابية أو اشتراكه في أنشطة نقابية . "

٣٠ - وتنص الفقرة الأولى من المادة ٧ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ على ما يلي :

" لا يجوز لتنظيم نقابي أن ينتهج أهدافاً غير الأهداف الوارد وصفها في المادة السابقة أو في لائحة التنظيم . وبصورة أعم ، لا يجوز قانوناً أن يباشر مثل ذلك التنظيم أنشطة يحتمل أن تؤدي إلى تفويض الحقوق المكفولة بموجب الدستور والقانون ، لاسيما الحق في الحرية الفردية والحق في العمل . "

٣١ - وتنص الفقرة ٤ من المادة ١٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٨ لعام ١٩٧٩ ، الذي يتضمن قواعد المساواة الجماعية ، على ما يلي :

" لا تخضع المسائل التالية للمساواة الجماعية أو لأي نوع من الاتفاق أو العقد الجماعي :



...

٤ - المسائل التي يمكن أن تنطوى على قيود تتعلق باستعمال اليد العاملة أو الموارد ، مثل القيود المتعلقة بتوظيف العمال غير النقابيين أو توظيف العمال أثناء فترة التلمذة الصناعية ، وحجم الموظفين ، ومعدل سرعة الانتاج ، ونظام الترويج ، واستعمال الآلات .

٣٢ - وفيما يتعلق بالحماية من الفصل التعسفي ينبغي أن يذكر في بادئ الأمر ، أن الظروف الوحيدة التي يمكن إنهاء عقد عمل فيها ، بموجب القانون الشيلي ، هي الظروف الوارد بيانها في المواد ١٣ و ١٤ و ١٥ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ ، وتنص على ما يلي :

#### "انتهاء عقد العمل"

١٣ - ينهى عقد العمل في الحالات التالية :

( أ ) بالاتفاق المتبادل بين الطرفين ؛

( ب ) عند انتهاء الفترة المتفق عليها . بيد أنه يجب ألا تزيد الفترة التي يغطيها العقد المحدد المدة على سنتين . فإذا استمر العامل في أداء خدماته بعد انتهاء الفترة المذكورة بعلم صاحب العمل ، يتحول عقده الى عقد غير محددة المدة . ويكون لتجديد عقد محدد المدة للمرة الثانية نفس الأثر ؛

( ج ) عند انجاز العمل أو الخدمة التي أبرم العقد من أجلها ؛

( د ) عند وفاة العامل ؛

( هـ ) بسبب حالات القضاء والقدر والقوة القاهرة ؛

( و ) باشعار من أى الطرفين للطرف الآخر كتابة بالانتهاء قبل ذلك بـ ٣٠ يوماً على الأقل ، مع ارسال نسخة الى دائرة التفتيش العمالي المعنية . بيد أنه يمكن الاستغناء عن هذا الاشعار اذا دفع رب العمل للعامل تعويضاً نقدياً يساوى أجره عن الشهر الأخير ؛ و

( ز ) عند انتهاء العقد في الحالات الواردة في المادتين ١٤ و ١٥ .

١٤ - ينتهي عقد العمل فوراً ، وبدون حق في التعويض ، اذا انهاء رب العمل بسبب ارتكاب العامل لأى من الأفعال التالية ، وفي هذه الحالة يقوم رب العمل باشعار دائرة التفتيش العمالي المعنية كتابة في غضون ثلاثة أيام عمل تحسب من يوم فصل العامل :

.../...

- ١ - عدم الأمانة أو أعمال العنف أو السب أو السلوك المنافي بشدة للآداب ، ويكون ذلك مثبتا على النحو الواجب ؛
- ٢ - مباشرة العامل لعمل داخل نطاق أنشطة المؤسسة ، اذا كان رب العمل قد حظر ذلك كتابة في عقد العامل ؛
- ٣ - انقطاع العامل عن العمل ، بغير سبب سليم ، لمدة يومين متتاليين ، أو يومين اثنين في أى شهر ، أو ما مجموعه ثلاثة أيام في أى شهر ، وكذلك غياب العامل ، بدون سبب سليم أو بدون اشعار سابق ، اذا كان مسؤولا عن نشاط أو جزء من عمل أو آلة يؤدي اهماله أو وقفه الى خلل خطير في سير العمليات ؛
- ٤ - ترك العامل للعمل ، ويعني ذلك ( أ ) انصرافه السابق لموعده ولا يمرر من مكان العمل ، أثناء ساعات العمل ، بغير ان من رب العمل أو من يمثله ؛ و ( ب ) رفض العامل القيام بالعمل المحدد في عقده ، بدون سبب سليم ؛ و
- ٥ - أى اهمال شديد في القيام بالتزامات العقد الضمنية .
- " تسرى أحكام الفقرة الأولى من هذه المادة أيضا في حالات انهيار رب العمل للعقد لأسباب تعزى الى مقتضيات تشغيل المنشأة أو المؤسسة أو المرفق " .
- ١٥ - كذلك ، ينتهي عقد العمل فورا ، بدون حق في التعويض اذا أنهاه رب العمل بسبب ارتكاب العامل أى من الأفعال التالية ، وفي هذه الحالة يقسم رب العمل باشعار دائرة التفتيش العمالي كتابة ، والسلطة المعنية أيضا لكي تتمكن من اتخاذ التدابير وتقديم التقارير اللازمة ؛
- ١ - أفعال غير مشروعة تحول دون تواجد العامل في عمله أو قيامه بواجباته بوصفه عاملا ؛
- ٢ - القيام عمدا بالحاق أضرار بالملكات داخل المنشأة ؛
- ٣ - أفعال تسبب تلف أو بلي أو فساد المواد أو المعدات أو المنتجات أو السلع ؛
- ٤ - تنظيم وقف العمل أو انقطاعه كليا أو جزئيا بصورة غير مشروعة أو المشاركة في ذلك مشاركة نشطة ، داخل المنشأة أو مكان العمل أو القبض على الأشخاص أو الاستيلاء على الممتلكات بصورة مشروعة ؛
- ٥ - التحريض على ائتلاف المنشآت العامة أو الخاصة أو وقفها أو تعطيلها ، أو الاشتراك في أفعال تسبب أضرارا لهذه المنشآت ؛ و

" ٦ - ارتكاب أى جريمة واردة في القانون رقم ١٢٩٢٧ بشأن أمن الدولة ، أو القانون رقم ١٧٧٩٨ بشأن مراقبة الأسلحة بصيغته المعدلة " .

٣٣ - وفي الوقت الحاضر ، تمنح السلطة التشريعية كتدبير للحماية ضد الفصل التعسفي حقوقا معينة للعامل الذى ينهي عقده لأحد الأسباب الواردة في الفقرات السابقة . وتورد هذه الحقوق في المادة ١٩ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ ، وتنص الفقرات الأولى والثانية والثالثة منها على ما يلي :

" ١٩ - يجوز للعامل الذى ينهي عقده لسبب أو أكثر من الأسباب الواردة في المواد ١٣ و ١٤ و ١٥ من هذا المرسوم بقانون ، اذا رأى عدم وجود مبرر أو أساس للتذرع بهذه الأسباب ، أن يتقدم بطلب الى المحكمة المعنية للحصول على بيان بهذا المعنى وعلى أمر يدفع التعويض المنصوص عليه في الفقرة ( و ) من المادة ١٣ ، وفي المادة ١٦ . فاذا قررت المحكمة ذلك ، يعتبر أن العقد قد أنهى بموجب اشعار من رب العمل في تاريخ التذرع بالسبب المذكور .

" وفي حالة انتهاء عقد العمل بموجب الفقرة الأخيرة من المادة ١٤ ، تقسم المحكمة ، مع ذلك ، بالبت في الدعوى بعد الاستماع الى تقرير خبراء ، يقوم الشخص الذى تذرع بسبب الفصل بدفع أتعابهم .

" وفي حالة انتهاء عقد العمل وفقا لأحكام الفقرة ( و ) من المادة ١٣ ، دون دفع التعويض المناسب للعامل ، يجوز للعامل التقدم الى المحكمة نفسها بطلب استصدار أمر بالدفع وأن يتم الدفع بالطرق القضائية " .

٣٤ - وأخيرا ، تنص المادة ١٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ ، في هذا الصدد ، على ما يلي :

" ١٦ - في حالة انتهاء رب العمل لعقد ظل نافذا لمدة سنة أو أكثر ، وفقا لأحكام الفقرة ( و ) من المادة ١٣ ، يقوم بدفع تعويض للعامل يساوى أجره الشهري الأخير ، وذلك عن كل سنة أو جزء من السنة يزيد عن ستة شهور متواصلة قضاها في خدمة رب العمل . ويدفع هذا التعويض بالاعانة الى أى تعويض مستحق للعامل بموجب الفقرة ( و ) من المادة ١٣ " .

٣٥- وفيما يتعلق بالمادة ٦ من العهد نورد المعلومات الأساسية التالية عن دائرة التدريب والتوظيف الوطنية .

#### تنظيم دائرة التوظيف

٣٦- تعمل مكاتب التوظيف التابعة للمجالس البلدية في شيلي منذ عام ١٩٧٧ بالمجان كليا . ووظيفتها الرئيسية هي العمل كوسيط بين عرض العمل والطلب عليه . وفي عام ١٩٨١ ، بدأت العمل أيضا مكاتب التوظيف الخاصة التي تؤدي وظائف مماثلة لتلك التي تؤديها المكاتب التابعة للمجالس البلدية وذلك تحت اشراف دائرة التدريب والتوظيف الوطنية .

٣٧- ان هدف مكاتب التوظيف التابعة للمجالس البلدية والمكاتب الخاصة هو تقديم الخدمات الى الاشخاص العاطلين عن العمل والى المستخدمين المحتملين ، وابقائهم على احسن اطلاع ممكن على سوق العمل وذلك باكتشاف فرص التوظيف والقوى البشرية المتوفرة .

#### برامج التوجيه والتدريب التقنية والمهنية

٣٨- ان دائرة التدريب والتوظيف الوطنية هي هيئة حكومية منشأة بموجب القانون رقم ١٤٤٦ لعام ١٩٧٦ الصادر بمرسوم ، وهي تضطلع بمسؤولية الاشراف على تنفيذ احكام القانون الاداري للتدريب والتوظيف .

٣٩- وفيما يلي الوظائف الرئيسية للدائرة كما نص عليها القانون الاداري :

( أ ) ادارة برنامج وطني لزمالات التدريب المهني للانفراد الذين لديهم موارد محدودة والذين هم عاطلون عن العمل او من اصحاب المهن الحرة ، وذلك بغية اعطائهم وسيلة لتحسين مستوى معيشتهم ؛

( ب ) توجيه هذه الموارد لسد الحاجات التدريبية في مختلف مناطق البلاد ومجالسها البلدية والى تحقيق أهداف الخطط والبرامج الانمائية بغية ضمان ان يتمكن المتدربون من ان يجدوا عملا فيما بعد . ( وتقدم الطلبات لتوفير هذه الدورات من خلال عطاء عام يمكن ان تشارك فيه وكالات التدريب المرخصة او المعترف بها من قبل دائرة التدريب والتوظيف الوطنية والمسؤولة عن تقديم التدريب . وتستطيع هذه الوكالات ايضا ان تبين ان نسبة مئوية من الطلاب المسجلين في الدورة قد استخدموا فيما بعد او اصبحوا من اصحاب المهن الحرة . وهناك نظام للحوافز لهذا الغرض . وبلغ مجموع من تدرّبوا في اطار برنامج الزمالة منذ تاريخ انشاء هذه الدائرة الى عام ١٩٨٢ ( قرابة ٢١٩٠٠٠ ) ؛

- (ج) تشجيع برامج التدريب المهني التي تديرها المؤسسات ، والموافقة على هذه البرامج والاشراف عليها .
- ٤٠- ولجميع المؤسسات العاملة في البلاد والتي تدفع ضريبة دخل من الفئة الاولى الحق في الحصول على اعفاء ضريبي تستطيع بموجبه ان تقتطع من مبالغ ضريبة الدخل التي تدفعها نسبة تصل الى ١ في المائة من الاجر السنوي الخاضع للضريبة والمدفوع لموظفيها بغية تسديد ما تتكبده من تكاليف في تدريب العاملين بها .
- ٤١- ويتم تحديد الاتجاه العام ومادة الدراسة الفعلية في البرامج التدريبية على اساس التحليل الذي تجريه كل مؤسسة لحالتها الخاصة بغية تحديد حاجاتها التدريبية .
- ٤٢- ونتيجة لذلك ، يعتمد نوع البرنامج المعتمد بصورة رئيسية على الخصائص الفردية التي تتميز بها مؤسسة وخاصة عملية الانتاج العادية فيها ، وامكاناتها الانمائية ودورها في الاقتصاد الوطني والدولي .
- ٤٣- وقد بلغ مجموع عدد العاملين المدربين في اطار هذا البرنامج بين عامي ١٩٧٧ و ١٩٨٢ قرابة ٤٢٥٠٠٠ .

ثانيا- المادة ٧: الحق في توفير شروط عمل  
عادلة ومرضية

ألف- التعويض

- ٤٤- فيما يتعلق بالقوانين الرئيسية وما اليها ، فان الحق في الحصول على تعويض عادل هو حق معترف به في تشريعنا ، وذلك في الفقرة الثانية من المادة ١٩ ، الفرع ١٦ ، من دستور جمهورية شيلي ، التي تنص على ان لكل شخص الحق في مزاولة واختيار عمله بحرية وفي الحصول على تعويض عادل في مقابله .
- ٤٥- اما بخصوص الاساليب الرئيسية المستخدمة في تحديد الاجور ، فبمقتضى القانون الساري في شيلي يحدد التعويض عن العمل ، بالاتفاق المتبادل بين الاطراف من خلال المساومة الفردية او الجماعية ، مع مراعاة ان هذا الاجر لا يمكن ان يكون اقل من الحد الأدنى القانوني للدخل .
- ٤٦- وتنص الفقرة الثالثة من المادة ٥٢ من القانون رقم ٢٢٠٠ الصادر بمرسوم رئاسي ما يلي :

- " لا يقل المعدل الشهري للتعويض عن الحد الأدنى للدخل الشهري .  
وحيث يتم التوصل الى اتفاق على العمل بدون تفرغ، لا يقل التعويض عن الحد  
الأدنى الجارى المحسوب كنسبة من ساعات العمل العادية " .
- ٤٧- بيد ان الحد الأدنى للدخل المذكور اعلاه يخضع لاستثناءات تتصل بـ  
العامل . وعليه فان الفقرة الرابعة من المادة ٥٢ تنص على ما يلي :
- " ان الحد الأدنى للتعويض المنصوص عليه في الفقرة السابقة لا ينطبق  
على العمال الذين هم دون الحادية والعشرين من العمر الى ان يبلغوا هذا  
السن ، او على من تجاوزوا الخامسة والستين من العمر . وفي هذه الحالات  
يكون التعويض هو ما يتفق عليه بحرية بين الاطراف " .
- ٤٨- ان الحد الأدنى للدخل قيد البحث يحدده القانون بصورة دورية مع مراعاة  
الحاجات الاساسية للعامل واسرته .
- ٤٩- ويخضع التعويض ايضا لتعديلات يمكن ان يضعها القانون او تتم بالتعاقد وذلك  
من خلال المساومة الفردية او الجماعية .
- ٥٠- ويمكن ان نذكر لاغراض احصائية ان التعويضات التي يحصل عليها ٢١ . ٤٤ عاملا  
في المنطقة المتروبولية و ٨٩٠ ٣٥ عاملا في مناطق اخرى في البلاد قد تم تحديدها نسي  
عام ١٩٨٢ عن طريق اتفاقات جماعية .

#### معلومات اضافية عن مفهوم التعويض

- ٥١- وفيما يتعلق بعناصر التعويض الذى يحصل عليه العمال عدا الاجور العادية،  
فان كلمة " اجر " تعني وفقا للمادة ٥٠ من القانون رقم ٢٢٠٠ الصادر بمرسوم ما يحسب  
للعامل تقاضيه من مقابل نقدي واستحقاقات اضافية عينية يمكن التعبير عنها بالنقد من  
مخده اعترافا بخدمات هذا العامل .
- ٥٢- وبمقتضى المادة ٥ من نفس القانون ، يتألف التعويض ، في جملة امور ، من العناصر  
التالية :

" ( أ ) الاجر او المرتب ، اى المبلغ النقدي الثابت الذى يدفع للعامل  
نظير خدماته على فترات منتظمة على النحو المحدد في العقد وذلك بدون الاخلال  
باحكام الفقرة الثانية من المادة ١٠ من هذا القانون ؛

" ( ب ) اجر العمل الاضافي ، اى التعويض الذى يدفع لقاء العمل  
الاضافي ؛

٠٠/٠٠

" (ج) العمولة أى النسبة المئوية التي تدفع عن المبيعات او المشتريات او نظير عطيات اخرى يقوم بها المخدم بمعونة العامل ؛

" (د) حصص الارباح ، وهي نسبة من الارباح التي تحصل عليها هيئة تجارية او مؤسسة معينة او واحد او اكثر من الادارات والفروع التابعة لها ؛

" (هـ) المكافآت التشجيعية وهي حصة من الارباح يمنحها المخدم على سبيل الهبة وتضاف الى اجر العامل او مرتبة " .

٥٣- واخيرا ، فبالاضافة الى اجر المذكور اعلاه ، هناك عطيا استحقاقات اخرى يمكن اضافتها الى تلك التي سبق ذكرها ويتم الحصول عليها بمقتضى اتفاق بين المخدم والعامل . وتتضمن هذه الاستحقاقات مكافآت الانتاج ، ومعدلات القطعة ، ومكافآت المواظبة والاقدمية وهبات الولادة والزواج ، والاکراميات التي تدفع في مناسبات الاعياد الوطنية او عيد الميلاد ، وما الى ذلك .

٥٤- وفيما يتعلق بأساليب ضمان شروط عمل للمرأة لا تقل عن الشروط التي يتمتع بها الرجل ، فان دستورنا ينص على مبدأ المساواة في المعاملة بين الرجل والمرأة . ولذلك نشير الى النصوص الواردة سابقا في هذا التقرير ، لاسيما تلك الواردة في الفقرة الثالثة من المادة ١٩ ، الفرع ١٦ ، من دستور جمهورية شيلي والفقرة الثانية من المادة ٢ من القانون رقم ٢٢٠٠ الصادر بمرسوم التي تحظر ممارسة أى تمييز في سائل العمل يقوم على اساس غير الكفاءة الشخصية او اللياقة الشخصية ، مثل التمييز على اساس الجنس او القومية او المنشأ الاجتماعي وما الى ذلك .

باء\* - الاستحقاقات : الراحة ووقت الفراغ والتقييد  
المعقول لساعات العمل والاجازات المأجورة

### التشريع

٥٥ - يرد التشريع المتعلق بهذه المسائل في المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ لعام ١٩٢٨ ، وكذلك ، فيما يتعلق بالراحة الاسبوعية ، في المرسوم الأعلى رقم ١٠١ لعام ١٩١٨ .

### التحليل

#### ( أ ) الراحة الاسبوعية

٥٦ - يرد النص المتعلق بهذا الاستحقاق في المادة ٤٦ من المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ ، بالصيغة المعدلة بالقانون رقم ١٨٠١٨ ، على النحو التالي :

" يلتزم بأن تكون أيام الآحاد والأيام التي يعلن القانون أنها عطلات عامة أيام راحة ، باستثناء الأنشطة التي يقر القانون جواز العمل فيها في هذه الأيام .

" يعلن اليوم الأول من شهر أيار/مايو كل سنة ، بموجب هذا القانون ، عيد العمل الوطني وعطلة عامة " .

٥٧ - واستكملت القاعدة السبينة أعلاه بالمادتين ٤٧ و ٤٨ من نفس المرسوم - القانون ، اللتين تنصان على ما يلي :

" ٤٧ - تبدأ فترة الراحة وما يصحبها من الالتزامات والمحظورات المحددة في المواد السابقة في موعد لا يتجاوز الساعة ٩ من مساء اليوم السابق ليوم الأحد أو يوم العطلة العامة ذى الصلة ، وتنتهي في الساعة ٦ من صباح اليوم التالي ليوم الأحد أو يوم العطلة العامة المذكور ، مع استثناء التفسيرات التي يتم ادخالها على جدول المواعيد بسبب تغيير نوبات العمل .

" ٤٨ - لا يجوز للمشاريع أو الأعمال ، التي لم يسمح باستثناء من الراحة الاسبوعية بشأنها ، أن توزع الساعات اليومية العادية للعمل بطريقة تشمل يوم الأحد أو يوم العطلة العامة ، اللهم إلا في حالات الظروف القهرية التي تعترف بها وزارة العمل . وإذا قامت هذه المشاريع أو الاعمال بذلك دون هذا الاعتراف فإنه ينبغي أن يدفع عن الساعات التي يتم فيها العمل في هذه الأيام أجر العمل الإضافي ، وان تدفع الفرماة المنصوص عليها في المادة ١٦٥ " .

.. / ..



٥٨ - وتجدر الإشارة الى أن المادة ٤٩ من المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ تقـ...  
استثناءات من الحق في الراحة أيام الآحاد والعطلات العامة بالنسبة للعمال الذين  
يؤدون أنواع الوظائف المذكورة في المادة ، ولكنها تمنحهم في نفس الوقت يوماً للراحة  
خلال الاسبوع تعويضاً عن العمل الذي أدوه يوم الأحد ، ويوماً للراحة مقابل كل يوم عطلة  
عامة يكون قد طلب فيه من العمال أن يؤدوا خدمات ما .

٥٩ - وتقرر المادة ٤٩ المذكورة أعلاه ، بصيغتها المعدلة بالقانون رقم ١٨٠١١ المؤرخ  
في ١ تموز/يوليه ١٩٨١ والقانون رقم ١٨٠٣٢ المؤرخ في ٢٥ أيلول/سبتمبر ١٩٨١ ،  
ما يلي :

" يستثنى من أحكام المواد السالفة الذكر ، فيما يتعلق بالراحة أيام  
الآحاد والعطلات العامة ، العمال المستخدمون في ما يلي :

" ١ - الأعمال المتصلة باصلاح الاضرار الناجمة عن ظروف قهربية ، أو من  
صنع القدر ، بشرط عدم امكان تأجيل هذه الاصلاحات ؛

" ٢ - العمليات أو الاعمال /والخدمات التي يجب أن تكون متواصلة نظراً  
لطبيعتها ، أو لأسباب تقنية ، أو استناداً الى الاحتياجات التي تفي بها ،  
أو من أجل تجنب وقوع ضرر كبير بالنسبة للمصالح العام أو الصناعة ؛

" ٣ - الأعمال التي يتعذر ، بسبب طبيعتها ، عدم القيام بها إلا في  
أوقات أو مواسم معينة من السنة ؛

" ٤ - الأعمال العاجلة اللازمة لتشغيل المشروع على نحو سليم ؛

" ٥ - العمل على ظهر السفينة ؛

" ٦ - العمل في أحواض السفن ؛

" ٧ - العمل في المؤسسات التجارية ، والمؤسسات العاملة في قطاع  
الخدمات التي تقدم الغذاء مباشرة للجمهور ، على أن يكون ذلك فيما يتعلق  
فقط بالعمال الذين يقدمون الغذاء للجمهور على هذا النحو ووفقاً للترتيبات التي  
تتم داخل المؤسسة المعنية ؛

" ٨ - الأنشطة صار أدائها خاضعاً لاتفاق مع صاحب العمل استناداً  
الى عقد أو اتفاق جماعي ، أو الأنشطة المشمولة بقرار تحكيمي .

" يجوز للمشاريع التي لا يتحتم عليها الالتزام بهذه الراحة أن توزع ساعات  
العمل العادية ، بالنسبة للأعمال المستثناة منها ، بحيث تدخل أيام الآحاد

والعطلات العامة ، ولكن أجور تلك الساعات التي يتم العمل فيها ، في هذه الأيام تدفع كأجر عن العمل الاضافي اذا تجاوزت ساعات العمل الاسبوعية العادية .

" تمنح المشاريع ، التي يقتضيها القانون منح هذه الراحة في أيام الآحاد كما نص علي ذلك في المادة ٤٦ ، يوما للراحة خلال الاسبوع تعويضا عن العمل الذي تم أدائه في يوم أحد أو في يوم راحة بالنسبة لكل يوم عطلة عامة يطلب فيه من العمال أداء بعض الخدمات . ويجوز منح أيام الراحة هذه على نحو جماعي لكافة العمال أو لنهات العمل المستقلة حتى لا تتعطل المسيرة العادية للعمل .

" اذا كان يحق للعامل ، بناء على الفقرة السابقة ، الحصول على أكثر من يوم راحة واحد خلال الأسبوع ، يجوز للأطراف الاتفاق على اجراء خاص لتوزيع أو تعويض أي أيام الراحة تزيد عن يوم واحد في الاسبوع .

" في الحالات التي يتعين فيها على العامل أن يؤدي خدمات في الأماكن البعيدة عن المناطق الحضرية ، يجوز التوصل الى اتفاق بشأن ساعات العمل تصل الى ساعات عمل اسبوعين متواصلين ، على أن يمنح العامل في نهايتهمسا أياما للراحة تعويضا عن أيام الآحاد أو العطلات العامة التي تخللت فترة الاسبوعين ، فضلا عن يوم راحة اضافي . وتنطبق أيضا أحكام الفقرة السابقة في هذه الحالات . ولا يتضمن كل ما سبق ذكره الساس بأي أنظمة أخرى يكون قد نص عليها في هذا الصدد بموجب عقد أو اتفاق جماعي " .

#### (ب) ساعات العمل العادية والعمل الاضافي

٦٠ - في هذا الصدد ، لا يجوز لمدة اسبوع العمل أن تزيد عن الـ ٤٨ ساعة المحددة في الفقرة الأولى من المادة ٣٤ من المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ .

٦١ - وتنص هذه الفقرة المذكورة أعلاه على ما يلي :

" لا تتجاوز ساعات العمل العادية ٤٨ ساعة في الأسبوع " .

٦٢ - يشكل الحكم السابق القاعدة العامة فيما يتعلق بساعات العمل ، إلا أن استثناءاتها لها في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة ٣٤ وفي الفادة ٣٧ من المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ .

٦٣ - وتنص هذه الاحكام على ما يلي :

" ٣٤ - ٠٠٠ "

" لا ينطبق الحد المقرر لساعات العمل على العمال الذين يؤدون خدمات لاثنيين أو أكثر من المخدمين ، والمشرفين ، والمديرين ، والوكلاء ، وجميع من يعملون دون إشراف مباشر ، والوكلاء بالعمولة ووكلاء التأمين ، والمسافرين التجاريين ، والمحصلين ومن شاكلهم ممن يؤدون واجباتهم خارج مباني المؤسسة .

" لا ينطبق الحد المقرر لساعات العمل كذلك على العمال الذين يؤدون مهامهم على متن سفن الصيد .

" ٣٧ - لا تنطبق أحكام المادة ٣٤ على الأشخاص العاملين في مجال توفير الرعاية أو الذين يضطربون بواجبات ذات طبيعة غير متواصلة أو بواجبات لا تتطلب سوى وجودهم ، أو بأى واجبات أخرى تعلن وزارة العمل أنها ذات طبيعة مماثلة .

" لا تنطبق أحكام المادة ٣٤ كذلك على العاملين في مجالات التلفراف والهاتف والكهرباء والامداد بالمياه والمسارح وغير ذلك من المؤسسات المماثلة اذا كان من رأى وزارة العمل أن من الواضح أن العمل خلال النهار ليس كبيراً وأن العمال المعيّنين ملزمون بأن يكونوا دائماً تحت تصرف الجمهور .

" ولا تنطبق أحكام المادة ٣٤ كذلك على موظفي الفنادق والمطاعم والنوادي . بيد أن الموظفين الإداريين والعاملين في أقسام غسيل الملابس وتنظيف البهاضات والمطابخ في هذه المؤسسات يخضعون لأحكام الفقرة الأولى من تلك المادة .

" وعلى الرغم مما سبق ذكره ، لا يجوز أن يبقى العمال الخاضعون لهذه المادة في مكان العمل أكثر من ١٢ ساعة في اليوم ، وتحق لهم فترة راحة لا تقل عن ساعة خلال يوم العمل هذا " .

٦٤ - تنص المادة ٣٩ من نفس المرسوم - القانون على ما يلي :

" دون إخلال بأحكام المادة ٣٦ ، لا يجوز توزيع الحد الأقصى من ساعات العمل ، المقرر في المادة ٣٤ ، على أكثر من ستة أيام في الأسبوع ، ولا أن يتجاوز هذا الحد ١٢ ساعة في اليوم " .

٦٥ - وفيما يتصل بالعمل الإضافي ، تنص المادة ٤١ من المرسوم القانون رقم ٢٢٠ على الآتي :

" يعني تعبير ' العمل الإضافي ' أى ساعات عمل تزيد على الحد الأقصى القانوني أو عدد الساعات المتفق عليه في العقد ، أيهما أقل .

" تعد ساعات العمل في أيام الأحد والعطلات العامة دائماً وقت عملاً إضافياً لأغراض حساب الأجر ، بشرط أن تكون زائدة على ساعات العمل الأسبوعية العادية " .

.../...

### (ج) العطلات المأجورة

٦٦ - ترد القاعدة العامة بشأن العطلات في المادة ٧٢ من المرسوم بالقانون رقم ٢٢٠ ، وتنص على الآتي :

" يحق للعامل الذي أمضى أكثر من عام واحد في الخدمة الحصول على اجازة سنوية مدفوعة الأجر بالكامل مدتها ١٥ يوما ، وتمنح هذه الاجازة وفقا للاجراة الموضوع في اللوائح .  
" ويفضل أن تمنح هذه الاجازة في الربيع أو الصيف ، مع ايلاء الاعتبار الواجب لمقتضيات العمل " .

٦٧ - وفقا للمادة ٧٣ من المرسوم بالقانون :

" يحق لأي عامل أمضى ١٠ سنوات من الخدمة المتصلة أو غير المتصلة مع المخدم ذاته أن يحصل على اجازة مدتها يوم اضافي عن كل ٣ سنوات اضافية من الخدمة . ويجب أن تكون هذه الاجازة الاضافية احدى المسائل المطروحة للمساومة الفردية أو الجماعية " .

٦٨ - أما بقية القواعد التي تنظم هذا الاستحقاق فترد في المواد التالية :

" ٧٤ - في المشاريع التي يوزع فيها أسبوع العمل على أقل من ستة أيام عمل ، يعتبر أحد هذه الأيام يوم عطلة عن العمل لأغراض حساب الاجازة .

" ٧٥ - لا يحق للعامل أن يحصل على اجازة سنوية لأكثر من ٣٥ يوما ، بما في ذلك أيام العطلة عن العمل ، سواء بمقتضى أحكام المادة ٧٣ أو أحكام الاتفاقات الجماعية أو العقود أو قرارات التحكيم الصادرة أثناء المساومة الجماعية .

" ٧٦ - تكون الاجازة متواصلة ، ولكن يجوز أن تقسم أي اجازة تزيد على ١٠ أيام عمل الى فترات بموافقة الطرفين .

" ويجوز كذلك تجميع أيام الاجازة بموافقة الطرفين ، ولكن الى ما لا يزيد على فترتين متعاقبتين .

" ٧٧ - وفي حالة العامل الذي يحصل على مكافأة بمعدل ثابت ، يكون أجره الكامل عن فترة الاجازة معادلا لأجره أو راتبه .

" وفي حالة العامل الذي يحصل على مكافأة بمعدل متغير ، يكون أجره الكامل معادلا لمتوسط أجره على مدى الأشهر الثلاثة الأخيرة من العمل .

.. / ..

" يعتبر أى نظام لدفع الأجر بواقع القطعة أو على شكل عمولة أو علاوة وما الى ذلك ، يتضمن ، حسب ما هو منصوص عليه في عقد العمل ، امكانية عدم ثبات مجموع الأجر الشهري من شهر لآخر ، نظاما يقوم على الأجر المتغير .

" ٧٨ — اذا أجرى تعديل قانوني أو تعاقدي أو اختياري للأجور أثناء غياب العامل لأغراض الاجازة ، ينطبق هذا التعديل أيضا على الأجر الكامل الذى يدفع خلال تلك الاجازة اعتبارا من تاريخ وضع التعديل موضع التنفيذ " .

### عدم امكان استبدال الاجازة

" ٧٩ — لا يجوز دفع بدل نقدي عوضا عن الاجازة المنصوص عليها في المادة ٧٢ .

" وعلى المخدم ألا يدفع بدلا نقديا عوضا عن الاجازة الآ في الحالات التي لم يعد فيها العامل المستحق للاجازة من موظفي المؤسسة لأى سبب كان .

" وبصرف النظر عما ذكر أعلاه ، ينبغي أن يعطى العامل الذى ينهى عقده قبل أن يكمل سنة الخدمة التي يحق له فيها الحصول على اجازة تعويضا يعادل أجره الكامل ، محسوبا بالتناسب مع فترة العمل الواقعة بين تاريخ تعيينه أو التاريخ الذى أتم فيه آخر سنة كاملة وتاريخ انهاء عقده .

" ٨٥ — لا يمنح العامل المستخدم في أى مشروع أو مؤسسة تتوقف ، بسبب طبيعة الأنشطة التي تؤديها ، عن العمل لفترات معينة من السنة ، اجازة اذا كانت لفترة توقف المشروع أو المؤسسة عن العمل تعادل على الأقل فترة الاجازة التي تحقق لسه بموجب هذا المرسوم بالقانون واذا كان قد حصل خلال تلك الفترة على الأجر المنصوص عليه في عقده بالطريقة العادية " .

٦٩ — وقد نصت التشريعات كذلك على جواز منح اجازات لجميع العاملين في مشروع ما في وقت واحد . فالمادة ٨١ تنص على الآتي :

" ٨١ — يجوز للمخدم أن يقرر اغلاق المشروع أو المنشأة أو أى جزء منه ( أو منها ) لفترة لا تقل عن ١٥ يوم عمل كل سنة لتمكين جميع الموظفين المعينين من الحصول على اجازتهم في وقت واحد .

" وفي هذه الحالة ، تمنح الاجازة لجميع العاملين المستخدمين في المشروع أو المؤسسة ، حتى اذا كان هنالك أفراد لا يستحقون الاجازة ؛ ويعتبر الآخرون أخذوا اجازتهم مقدما " .

( د ) الأجر عن العطلات العامة

٧٠ - يجب التمييز في هذا الصدد بين العمال الذين يحصلون على أجرهم باليوم فقط والعمال الذين يحصلون على أجرهم شهريا .

٧١ - بمقتضى المادة ٥٣ من المرسوم - القانون رقم ٢٢٠٠ ، يحق للعمال من الفئة الأولى تقاضي أجر عن أيام الأحد والعطلات العامة . وتنص المادة على الآتي :

\* يحق للعامل الذى يحصل على أجره باليوم فقط الحصول على أجر نقدي فيما يتعلق بأيام الأحد والعطلات العامة .

\* وإذا كان أجر هذا العامل يتكون من أجر أساسي يومي بالإضافة الى أجر بحسب معدل القطعة أو أى أجر يومي آخر يؤدي الى اختلاف قيمته ، يجوز للعامل المعني الحصول على أجر نقدي عن أيام الأحد والعطلات العامة فيما يتعلق فقط بالأجر الأساسي اليومي . أما اذا كان الأجر اليومي يدفع بكامله بمعدلات الوظيفة ، ولا يشتمل على أجر أساسي يومي ، يكون الأجر النقدي المستحق الدفع معادلا لمتوسط إيرادات العامل على مدى فترة الأجر المعنية .

\* لا تنطبق أحكام هذه المادة على العقود الموقعة لفترة لا تزيد على ٣٠ يوما كحد أقصى ، سواء كان ذلك بسبب توصل الطرفين الى اتفاق صريح بهذا المعنى أو لأن هذا هو ما يقتضيه الطابع المؤقت للخدمات المقدمة . ولا يجوز تمديد تلك العقود لأكثر من ٦٠ يوما .

\* لأغراض الفقرة السابقة ، لا تؤخذ في الاعتبار أى أجر نثرية أو خاصة ، مثل الهبات أو هدايا عيد ميلاد المسيح أو العلاوات الخاصة وما إليها .

\* للتمتع بالاستحقاق المنصوص عليه في الفقرة الأولى من هذه المادة ، يجب أن يكون العامل قد أتم كامل ساعات جميع أيام عمل المشروع أو المؤسسة خلال الأسبوع المعني . يفقد العامل هذا الاستحقاق اذا بلغت مدة تأخوه في الوصول الى مكان العمل أكثر من ساعتين خلال أى أسبوع معين أو أكثر من أربع ساعات خلال أى شهر تقويمي من شهور السنة .

\* تنطبق أحكام الفقرات السابقة ، حيثما طبقت الواقع ، على أيام الراحة الممنوحة للعمال الذين لا يحق لهم الحصول على الراحة المنصوص عليها في المادة ٤٦ .

\* لا يفقد العامل استحقاقه بسبب فترات تغيبه اذا كانت نتيجة حادثة وقع في ميدان الصناعة الا اذا كانت فترات التغيب تلك تصل الى أسبوع كامل .

٧٢ - يدفع للعمال الذين يتقاضون أجرهم على اساس شهري أجر عن ايام الاحد والعطلات العامة، نظرا لكونهم قد وافقوا على اجر شهري، حيث ان من المفهوم انه يشمل ايام العمل وكذلك ايام الاحد والعطلات العامة التي تقع في خلال الشهر المعني .

.../...

ثالثا - المادة ٨ - حقوق النقابات

ألف - التشريع

٧٣ - يعترف دستور جمهورية شيلي بالحق في تكوين المنظمات أو الانتماء اليها ،  
وينظم المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ لعام ١٩٧٩ هذا الحق .

باء - الحق في تشكيل النقابات والانتماء اليها

٧٤ - كما جاء في الفقرة السابقة ، تعترف المادة ١٩ ، الفرع ١٩ من دستور جمهورية  
شيلي بالحق في تكوين المنظمات أو الانتماء اليها كما يلي :

" يكفل الدستور لجميع الأشخاص :

... "

" ١٩ - الحق في تكوين المنظمات في الحالات وبالكيفية المنصوص عليها  
في القانون . وتكون عضوية نقابات العمال دائما اختيارية .

" وتتمتع المنظمات النقابية بالشخصية القانونية تلقائيا بموجب تسجيل  
لوائحها ووثائق تأسيسها على النحو والشروط المنصوص عليها في القانون .

" وينص القانون على وسائل كفالة استقلال هذه المنظمات . ولا يجوز  
للمنظمات النقابية وقادتها الاشتراك في الأنشطة السياسية للأحزاب ."

٧٥ - وتنص المادة ١ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ ، من جانبها ، على ما يلي :

" يتمتع العاملون في القطاع الخاص أو في المشاريع الحكومية ، أيما كان  
وضعها القانوني ، بحق انشاء المنظمات النقابية بمحض اختيارهم بدون ترخيص  
سبق ، رهنا فقط بامثال القانون ولوائح المنظمات المعنية ."

٧٦ - وتنص المادة ٣ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ على الحق في الانتماء الى نقابة  
ويورد فيما يلي نص الفقرات الأولى والثانية والثالثة من هذه المادة :

" يتمتع بالحق في تكوين المنظمات أو الانتماء اليها العمال الذين  
تشملهم المادة ١ ويستوفون الاشتراطات المنصوص عليها في القانون وفي لوائح

.../...

المنظمات المعنية . ولا يحتاج الأشخاص الذين لم يبلغوا السن القانونية والنساء المتزوجات الى تصريح من أى نوع للانضمام الى نقابة .

" وعضوية النقابة شخصية ، ومن ثم لا يجوز تحويلها أو نقلها الى الغير .  
" والعضوية اختيارية . ولا يجبر أحد على الانضمام الى منظمة نقابية من أجل القيام بعمل أو الاشتراك في نشاط . وبالمثل ، لا يمكن منع أحد من الانسحاب من عضوية نقابة ."

٧٧ - والقاعدة السابقة رهن فقط بالقيد المنصوص عليه في الفقرة الرابعة من المادة ٣ التي تقضي بأنه " لا يجوز لأى عامل الانتماء الى أكثر من نقابة عمال واحدة في وقت واحد ."

جيم - حق نقابات العمال في تكوين اتحادات أو الانتماء اليها

٧٨ - فيما يتعلق بحق الاتحادات أو الاتحادات العامة الوطنية في تشكيل منظمات دولية نقابية أو الانضمام اليها ، تنص المادة ٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ على الاتي :  
" للمنظمات النقابية الحق في تشكيل اتحادات أو اتحادات عامّة أو الانضمام اليها على النحو المنصوص عليه في القانون وفي لوائحها ، شريطة أن يكون انشاء هذه المنظمات الأسمى مرتبة قد تم وفقاً لاحكام هذا المرسوم بقانون أو تكون قد تكيفت معه .

" وبالمثل ، تتمتع جميع المنظمات المشار اليها في الفقرة السابقة بالحق في تشكيل منظمات دولية للعمال على النحو المنصوص عليه في لوائحها وطبقاً للقواعد القانونية والعادات والممارسات المتبعة والانضمام اليها .

دال - حق النقابات في مواصلة نشاطها بحرية

٧٩ - تعترف جميع مواد المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ بهذا الحق . ويمكن أن تضرب مثلاً على ذلك بالحق في انشاء نقابة بدون ترخيص سبق ( تنشأ النقابة في اجتماع للعمال يحضره النصاب القانوني المحدد في المادتين ١٠ و ١١ من المرسوم بقانون ويدرار الاجتماع في حضور موظف مسؤول عن التصديق على ذلك ، والحق في اقرار لائحة النقابة وانتخاب مسؤوليتها .



٨٠ - ويمكن أن نذكر أيضا حق عقد اجتماعات عادية واستثنائية في أي مكتب نقابية خارج ساعات العمل ، لتمكين أعضاء النقابة من مناقشة الأمور ذات الصلة بالمشروع الذي يستخدمهم .

### حرية النقابات في التصرف في الممتلكات وإدارتها

- ٨١ - يجوز أيضا لنقابات العمال حيازة الممتلكات من أي نوع ، وامتلاكها ونقل ملكيتها .
- ٨٢ - ويجب على أرباب الأعمال ، من جانبهم ، توفير التسهيلات الضرورية لانتخاب مسؤولي النقابة واجراء سائر الاقتراعات السرية التي يقتضيها القانون . كما يجب عليهم منح مسؤولي النقابة الوقت اللازم المستقطع من العمل لاداء واجباتهم .

### الضمانات

٨٣ - قضت السلطة التشريعية أيضا بأنه يعتبر من قبيل الممارسات الجائرة من جانب رب العمل اتخاذ أي اجراء من شأنه الاعتداء على حرية نقابة العمال أو اعاقتها ، وبخاصة الممارسات الواردة في المادة ٦٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٨ لعام ١٩٧٩ التي تنص على الاتي :

" ٦٦ - يعتبر اي اجراء موجه ضد حرية تأسيس الجمعيات ممارسة غير منصفة من جانب رب العمل .

" وعلى الأخص ، يعتبر قيام أي شخص بما يلي عملا غير مشروع :

" ( أ ) أن يعوق انشاء نقابة للعمال بممارسة ضغط في شكل تهديدات بفقد العمل أو المزايا أو طلق المشروع أو المنشأة أو موقع العمل اذا اتخذ قرار بانشاء نقابة ؛

" ( ب ) أن يعرض أو يمنح مزايا خاصة بغرض وحيد يتمثل في إثني العمال عن انشاء نقابة ؛

" ( ج ) أن يتخذ أي اجراء شطته الفقرات الفرعية السابقة بغرض منزع عامل من الانضمام الى نقابة عمال قائمة ؛

" ( د ) أن يتدخل في شؤون النقابة ، وعلى سبيل المثال بالتدخل في تنظيم النقابة ، وممارسة الضغط على العمال للانضمام الى نقابة عمال معينة والتمييز بين النقابات القائمة من خلال منح تسهيلات أو امتيازات خارج التعاقد

بصورة تعسفية وغير منصفة ، لبعض النقابات دون البعض الآخر أو يجعل استخدام العامل مشروطا بتوقيعه على طلب للانضمام الى نقابة أو ترخيصا بخصم اشتراكه في النقابة من أجره تلقائيا ؛

" (هـ) أن يميز بين العمال بلا مبرر بفرض وحيد هو حلهم طسسى الانضمام أو الانسحاب من نقابة أو صرفهم عن ذلك " .

### الحماية من الفصل

٨٤ - وفي الختام ، وتشيا مع المادة ٢٨ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ ، يتمتع سؤولو النقابة بالحماية من الفصل المنصوص عليها في المادة ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ من تاريخ انتخابهم حتى ستة أشهر بعد تركهم الوظيفة ، شريطة ألا يكون تركهم لها بسبب تصويت باللوم اعتمده اجتماع للنقابة ، نتيجة توقيع جـزاء من المحكمة المختصة يتضمن عزلهم من الوظيفة أو بسبب حل النقابة أو اغلاق المشروع .

٨٥ - والحماية المنصوص عليها في المادة ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ تعني في الواقع أنه لا يمكن لرب العمل انهاء عقد عمل هؤلاء الأفراد بدون اذن سبق من المحكمة ويجوز للمحكمة منح هذا الاذن في الحالات المحددة في المادة ١٣ ، الفقرتين (ب) و (ج) ، والمادة ١٤ ( باستثناء الفقرة الأخيرة ) من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ والتي سبق ذكرها فيما يتعلق بالمادة ٦ من العهد ( انظر الفقرة ٣٢ أعلاه ) .

## ها - حق الاضراب

٨٦ - ترد الاحكام القانونية التي تنظم الاضرابات في التشريع الشيلي في المواد ٥٠ و٥١ -  
يليهما من المرسوم - القانون رقم ٢٧٥٨ لعام ١٩٧٩ ، وتنص على ما يلي :

٥٠ - يقوم العمال باجراء تصويت بشأن ما اذا كانوا يقبلون العرض الأخير  
المقدم من المخدم أو يدعون الى اضراب ضد الوفاء بالشروط التالية :

٥٠ ( أ ) اذا كانت عملية المساواة غير خاضعة للتحكيم الالزامي ؛

٥٠ ( ب ) اذا كان الموعد المحدد للتصويت يقع خلال الأيام الثلاثة الأخيرة  
من سريان العقد أو قرار التحكيم السابق ، أو في حالة عدم وجود هذا العقد أو  
القرار يقع خلال الأيام الثلاثة الأخيرة من مدة يبلغ مجموعها ٤٠ يوما بعد تقديم مشروع  
الاتفاق أو ٢٥ يوما بالنسبة لمشروع يستخدم أقل من ٢٥ عاملا ؛

٥٠ ( ج ) اذا لم يتفق الطرفان على عرض لا يصادر قرار تحكيم بشأنها .

٥٠ " وتحققا للأغراض المذكورة آنفا ، تصدر لجنة المساواة اشعارا باجراء  
التصويت قبل ثلاثة أيام عمل على الأقل .

٥٠ " وان لم يجز التصويت خلال الفترة المحددة ، يعتبران العمال قد قبلوا  
العرض الأخير المقدم من صاحب العمل . ولا يتضمن ما سبق ذكره المساس بحق الاختيار  
النصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٤٩ ، والذي ينفي ممارسته خلال ثلاثة  
أيام عمل تالية لليوم الذي كان ينبغي ان يكون قد أجرى فيه التصويت .

٥٠ " وان لم يتم التصويت لأسباب خارجة عن ارادة العمال ، يسمح لهم بمدة  
خسة أيام عمل لا جراً هذا التصويت .

٥٠ " وفيما يتعلق بأغراض هذا المرسوم - القانون ، يكون العرض الأخير أو آخر  
عرض مقدم من صاحب العمل هو العرض الخطي الأخير الذي تتلقاه لجنة المساواة ،  
والذي تكون نسخة منه قد اودعت لدى ادارة العمل المختصة .

٥١ - يتم التصويت شخصيا في اقتراح سري يجري بحضور موظف للتوثيق .

٥١ " يحق لجميع العمال المشتركين في عملية المساواة ان يشتركوا في التصويت .

٥١ " لا يسمح بعقد اجتماع من اي نوع في المشروع المعني في اليوم المحدد  
للتصويت المشار اليه في الفقرة السابقة .

٥١ " يخطر جميع العمال المعنيين بالأمر بالعرض الأخير لصاحب العمل عن طريق  
اشعار مسبق وهو الاشعار المحدد في الفقرة الثانية من المادة السابقة ، وتحقيقا لهذا

الغرض يعطى كل منهم مباشرة نسخة منه او يعرض العرض نفسه في أماكن بارزة داخل المشروع . ويتحمل صاحب العمل جميع التكاليف المتكبدة فيما يتصل بتقديم هذه المعلومات .

" ترسل نسخة من العرض الاخير لصاحب العمل الى ادارة العمل المختصة خلال يومي العمل السابقين للفترة المحددة في الفقرة الثانية من المادة السابقة .  
" تدون على ورقات الاقتراع عبارة " العرض الأخير لصاحب العمل " أو كلمة " الاضراب " ، وتبعا لما يقرره كل عامل " .

### النصاب

" ٢ - تتم الدعوة الى الاضراب بالأغلبية المطلقة للعمال المشتركين في عملية المساومة . وفي حالة عدم بلوغ هذه النسبة ، يعتبر العمال قد قبلوا العرض الأخير لصاحب العمل .  
" ولا يتضمن ما سبق المساس بحق الاختيار المنصوص عليه في الفقرة الثانية من المادة ٤٩ ، والذي ينبغي ممارسته خلال ثلاثة ايام عدل ابتداءً من الموعد الذي أخذت فيه الأصوات .

" ٣ - بمجرد اتخاذ قرار الدخول في اضراب ، يقوم العمال بالاضراب في يوم العمل الثالث التالي لتاريخ اتخاذ القرار ؛ ويمكن تجديد هذه المهلة الزمنية بالاتفاق مع صاحب العمل لمدة خمسة أيام عدل أخرى .

" اذا لم يدخل العمال في الاضراب في الوقت المحدد أعلاه ، فانهم يعتبرون قد قرروا عدم القيام به ، وبالتالي ، قبول العرض الاخير لصاحب العمل ، دون المساس بالخيار المذكور في الفقرة الثانية من المادة ٤٩ ، والذي تتعين ممارسته خلال ثلاثة أيام عدل من التاريخ الذي كان ينبغي ان يكون قد بدأ فيه الاضراب .

" في حالة استمرار الغالبية المطلقة من العمال المشتركين في عملية المساومة في العمل ، فان الاضراب لا يعتبر قد وقع .

" ٤ - بعد قرار الدخول في اضراب او في اى وقت خلال الاضراب ، يجوز للجسنة المساومة ، دون المساس بالسلطات المخولة لها في اطار المادة ٢٣ ، أولعشرة نسي المائة من العمال المشتركين في عملية المساومة ، اتخاذ الترتيبات اللازمة لاجراء تصويت آخر للبت في العرض الأخير الذي قدمه صاحب العمل اثناء عملية المساومة الجماعية ، او لتقديم القضية لاصدار قرار تحكيم بشأنها . ويتم اتخاذ القرارات بالأغلبية المطلقة للعمال المعنيين .

" وفي حالة التوصل الى حل وسط ، يلغى الاضراب ويستأنف العمال العمل بنفس الشروط التي تم الحصول عليها عند تقديم مشروع الاتفاق الجماعي .  
" وفي هذه الحالات تطبق احكام المادتين ٥٠ و ٥١ ، حسب الاقتضاء ،  
وان كان لا يلزم وجود موظف للتوثيق لو كان عدد العمال المشتركين اقل من ٢٥٠ عاملاً . "

### تعليق الالتزامات المتبادلة

- " ٧ - اثناء الاضراب او الاقفال المؤقتة او الاغلاق التعجيزي المؤقت ، يعتبر عقد العمالة المبرم بين العمال والمستخدم المعني او المتأثر معلقاً . ومن ثم لا يتحتم على العمال ان يقدموا خدماتهم ولا على المستخدم ان يدفع الاجور او الاستحقاقات او النجح المترتبة على هذا العقد .
- " بيد أن كافة المساهمات المستحقة الدفع الى مؤسسة التأمين الاجتماعي المعنية من قبل العمال المضربين او من قبل المستخدم في حالة امره بالاغلاق التعجيزي ، ولكن فقط في حالة العمال المتأثرين بالاغلاق .
- " ٨ - خلال الاضراب او الاقفال ، أو الاغلاق التعجيزي المؤقت ، يجوز للعمال ممارسة عمل آخر أو وظائف مؤقتة خارج المشروع دون أن يشكل ذلك دلالة على انتهاء عقد العمل مع المستخدم .
- " وخلال الاضراب يحتفظ صاحب العمل كذلك بحقه في ادارة المشروع في الاضطلاع بأي واجبات أو أنشطة تتعلق به ، ولهذا الغرض يجوز له استخدام أي عدد يراه ضرورياً . "

### حظر المساومة على أساس فردي

- " ٩ - لا يجوز قانوناً للمستخدم ، طالما بقي العمال أعضاء في الاتحاد النقابي أو فريق المساومة المعني ، أن يعرض ارجاع هؤلاء العمال الى وضعهم السابق على اساس فردي بأي شروط أيها كانت .
- " ٦٠ - يجوز لأي عامل ان ينسحب من عملية المساومة ، بمجرد انقضاء ٣٠ يوماً من بدء الاضراب .

" يعتبر العامل قد انسحب من عملية المساواة بمجرد عودته الى العمل والشروع المباشر في المساواة مع صاحب العمل لتحديد ما يخصه من شروط العمل. " يتعين على المستخدم ان يقبل العامل الذي يعود الى العمل ، وفي حالة عدم توصله الى اتفاق معه بشأن الشروط الجديدة للعمل عليه أن يتقيد بالشروط النصوص عليها في الفقرتين الثالثة والأخيرة من المادة ٢٦ .

" لا يجوز للعمال ، غير المشمولين باتفاق جماعي سابق ان يشتركوافسي اعداد مشروع جديد الا وفقا للطريقة المحددة في الفقرتين الثانية والثالثة من المادة ١٩ .

" ٦٢ - يعتبر العمال الذين يواصلون التمسك بقرارهم بعدم العمل بعد مرور ٦٠ يوما من بدء الاضراب ، قد استقالوا بحضارادتهم ، ولهذا السبب يكون لانها " عقود عملهم نفس الأثر القانوني لانها في حالة تقديمهم اشعارا بذلك . " وبصرف النظر عما سبق ذكره ، يحق للعمال في الحالة المشار اليها في الفقرة السابقة ، الحصول على استحقاق البطالة " .

### الالتزامات الخاصة على موظفي النقابات اثناء الاضراب

" ٦٣ - يجب على النقابة او مجموعة العمال المشتركين في اضراب ما ، في حالة وقوع اضراب في مشروع او مزعة او مؤسسة ما ينتج عن توقف العمل فيها ان تلحق بالمتلكات المادية او بصحة من يستخدمون المنشآت الطبية او الصحية ، اضرارا فعلية لا تعوض ، ان تؤمن الموظفين اللازمين للقيام بالعمل الذي قد يتسبب توقعه عن حدوث مثل تلك الاضرار .

" وتجب على لجنة المساومات اذا طلب رب العمل ذلك كتابة ، ان تقوم بابلغه في غضون ٢٤ ساعة من تلقي طلبه بالعمال الذين سيشكلون الحد الادنى الضروري من العمال لمواصلة العمل .

" يجوز لرب العمل اذا لم تعمل اللجنة ذلك ان يلجأ الى المحاكم لاصدار قرار بشأن التزام العمال بتأمين هذا الحد الادنى من العاطلين .

" تسرى احكام الفقرة السابقة في حالة رفض العمال صراحة تأمين هؤلاء العاطلين او في حالة وجود خلاف على تكوينهم .

" على رب العمل ان يقدم طلبه في غضون خمسة ايام تحسب من تاريخ رفض العمال أو تعذر الاتفاق حسب الحالة ."

### الحماية من الفصل اثناء المنازعات الصناعية

" ٦٤ - يتمتع العمال المشتركون في المساومة الجماعية بالحماية المنصوص عليها في المادة ٢٢ من المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ لعام ١٩٧٨ قبل تاريخ تقديم مشروع الاتفاق الجماعي بخمسة ايام الى ان يتم توقيع النص النهائي او تاريخ ابلاغ الاطراف بقرار التحكيم او بعد مرور ٦٠ يوما من بدء الاضراب على حسب ما تكون عليه الحالة .

" ومع ذلك ، فان رب العمل ليس ملزما بطلب رفع هذه الحماية في حالة العمال المعيّنين بعقود عمل محددة المدة اذا كانت هذه العقود تنتهي اثناء الفترة المذكورة في الفقرة السابقة .

" ٦٥ - يجوز لرئيس الجمهورية ، دون المساس باحكام المادة السابقة ٦ ، ان يصدر مرسوما باستئناف العمل لمدة ٩٠ يوما ، اذا ما دعي للقيام باضراب او صدر امر باغلاق تعجيزي لو كانت طبيعته او توقيتته او مدته مما يعود باضرار خطيرة على الصحة العامة او الامدادات التي يحتاجها السكان او الاقتصاد الوطني او الامن القومي .

" كذلك يجب ان يوقع الرسوم الذي يقضي باستئناف العمل ، ووزير العمل والرعاية الاجتماعية ، ووزير الدفاع الوطني ووزير الاقتصاد والتنمية والتعمير وان يعين الرسوم عضوا من هيئة المحكمين ليقوم بمهمة الوسيط . بمجرد صدور الرسوم ، تعلق مدد الاضرابات والاغلاقات التعجيزية المنصوص عليها في هذا المرسوم بقانون ، وتستمر حتى يحين موعد انقضائها وذلك فقط بعد انتهاء المدة المنصوص عليها في الفقرة السابقة .

" يستأنف العمل بنفس الشروط التي كانت سائدة وقت تقديم الاتفاق الجماعي .

" تقوم الحكومة بدفع اجور اعضاء هيئة المحكمين المعينين للقيام بمهمة الوسيط ، حسب المعدلات التي تحددها وزارة الاقتصاد والتنمية والتعمير لهذا الغرض .

#### القيود

٨٧- هناك قيود على ممارسة حق الاضراب في عطية المساومة الجماعية . وتود هذه القيود في المادة ٦ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٨ ، التي تنص على ما يلي :

" ٦ - لا يجوز قانونا ان يقوم بالدعوة الى الاضراب عمال المشاريع :

" ( أ ) التي تقوم بتشغيل خدمات المرافق العامة ؛ او

" ( ب ) او يتسبب التوقف عن العمل فيها في الاضرار بصورة خطيرة بالصحة او بالامدادات اللازمة للسكان ، او بالاقتصاد الوطني او الامن القومي .

" لكي تنشأ الحالة المشار اليها في الفقرة الفرعية باء اعلاه يجب ان يكون المشروع المعني مسؤولا عن القيام بجزء كبير من الانشطة التي نحن بصدد ها على نطاق الامة او يجب ان يكون معنى توقيه استحالة تقديم خدمة معينة لقطاع من السكان استحالة كاملة .

" واذنا تعذر في الحالات التي تغطيها هذه المادة الوصول الى اتفاق مباشر عن طريق المساومة الجماعية ، احيل الموضوع الى التحكيم الالزامي على النحو المبين في هذا المرسوم بقانون . ويحدد وزير العمل والخدمة الاجتماعية ووزير الدفاع الوطني ووزير الاقتصاد والتنمية والتعمير بقرار مشترك خلال شهر تموز/يوليه من كل عام ما اذا كان يوجد مشروع في الحالات المبينة في هذه المادة .



٨٨- بمقتضى المادة ٧٤ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٦ ، لا تسرى احكام المرسوم بقانون على اعضاء القوات المسلحة ورجال الشرطة او موظفي الحكومة .

٨٩- وتنص المادة المعنية على ما يلي :

" لا يسرى هذا المرسوم بقانون على موظفي الحكومة المركزية او المحلية باستثناء العمال المعيّنين في المشاريع الحكومية . ولا يسرى ايضاً على موظفي الهيئة القضائية والمجلس الوطني والمشاريع الحكومية التابعة لوزارة الدفاع الوطني او المتصلة بالحكومة عن طريق هذه الوزارة . "

٩٠- فيما يتعلق بالمساواة الجماعية تنص المادة ٣ من المرسوم بقانون رقم ٢٧٥٨ على ما يلي :

" يجوز ان تجرى المساواة الجماعية في المشاريع الخاصة والمشاريع التي تساهم فيها الحكومة او التي تشترك او تشمل فيها .

" لا تجرى المساواة الجماعية في دوائر او مؤسسات الحكومة المركزية او المحلية ، او في المشاريع التابعة لوزارة الدفاع الوطني او المتصلة بالحكومة عن طريق هذه الوزارة او في الهيئة القضائية او المجلس الوطني .

" ولا تجرى المساواة الجماعية ايضاً في المشاريع او المؤسسات العامة والخاصة التي تساهم الحكومة باكثر من ٥٠ في المائة في ميزانيتها سواء بصورة مباشرة او عن طريق رسوم او ضرائب في اي من السنتين التقويميتين الاخيرتين . "

٩١- فيما يتعلق بالحق في الاضراب ، تنص الفقرة السادسة من المادة ١٩ الباب ١٦ من دستور جمهورية شيلي على انه " لا يجوز لموظفي الدولة او موظفي البلدية ان يعلنوا الاضراب . "

#### رابعاً - المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

##### الف - مقدمة

٩٢- تنص المادة ٩ من العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية على ان تعترف الدول اطراف في العهد بحق كل انسان في الضمان الاجتماعي بما في ذلك التأمين الاجتماعي .

٩٣- ووفقاً للمادة السابقة الذكر يعترف دستور شيلي بحق كل سكان الجمهورية

في الضمان الاجتماعي دون تمييز وتنص المادة ١٩ ، الباب ١٨ من الدستور على ان توجه اعمال الدولة نحو كفاءة حصول كل المقيمين بالجمهورية على مزايا اساسية موحدة ، سواء كانت مضمونة من المؤسسات العامة او الخاصة وسواء كانت ام لم تكن ممولة عن طريق الاشتراك . وان تشرف الدولة على الممارسة السليمة للحق في الضمان الاجتماعي .

٩٤ - وكوسيلة لتحقيق هذه الاغراض ، انشئت آلية مؤسسية قانونية توفر تغطية لجميع عمال القطاعين العام والخاص بالضمان الاجتماعي وتقدم المساعدة المجانية للمسنين والمعوقين ، والاطفال والشباب ممن هم دون سن العمل ومواردهم محدودة . ونجح ايضا الى حد ما الاخذ بنظام وطني لتقديم الاعانات للمتعطلين والاسر مولته الحكومة تمهيدا كاملا منذ عام ١٩٨١ .

٩٥ - وكما بين اعلاه ، فانه بالاستعانة بوسيلة او اخرى وفي بعض الحالات باكثر من نوع من التغطية ، شهد شعب شيلي تحسنا تدريجيا في حالته وتعززت مستورا لحقوقه فسي الاعانات التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي الذي يعمل بفعالية مطردة .

باء - الاعانات التي يقدمها نظام الضمان الاجتماعي

١ - الرعاية الطبية

التشريع

- ٩٦ - الاعانات الطبية العينية أو المقدمة على شكل رعاية طبية تنظمها بالدرجة الأولى الاحكام القانونية التالية :
- ( أ ) القانون رقم ٦١٧٤ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في ٩ شباط/فبراير ١٩٣٨ الذي أدخل التغطية في مجال الطب الوقائي ؛
- ( ب ) القانون رقم ١٦٧٨١ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في ٢ ايار/مايو ١٩٦٨ الذي ينص على تقديم الرعاية الطبية والرعاية في مجال طب الاسنان الى المشتركين العاملين والمتقاعدين في مختلف مؤسسات التأمين الاجتماعي ؛
- ( ج ) القانون رقم ١٦٧٤٤ ، المنشور في الصحيفة الصادرة في أول شباط/فبراير ١٩٦٨ الذي أدخل التأمين ضد امراض العمل ؛
- ( د ) القانون رقم ١٠٣٨٣ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في ٨ آب/اغسطس ١٩٦٢ بإنشاء هيئة للضمان الاجتماعي ، تقديم اعانات صحية للمشاركين في الهيئة ؛
- ( هـ ) المرسوم التشريعي رقم ٣ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في ١٩ ايار/مايو ١٩٨١ ، الذي أرسى قواعد تقديم مؤسسات التأمين الصحي للخدمات والاعانات الصحية .
- ٩٧ - واستنادا الى الصكوك القانونية المذكورة أعلاه وخاصة تلك المذكورة في البندين ( أ ) و ( ب ) ، يحق للسكان في شيلي الحصول على رعاية صحية وقائية ، وعلاج طبي ، وإعادة تأهيل ودواء . وتتوقف مساهمة الفرد أو عدم مساهمته في تمويل هذه الاعانات على طبيعة مرضه ، وحالته الشخصية والموارد المتاحة للهيئة التي تقدم الرعاية .

## ٢ - الاعانات المرضية

### التشريع

- ٩٨- يحكم توفير الاعانات المرضية في الدرجة الاولى الصكوك القانونية التالية :
- ( أ ) المرسوم التشريعي رقم ٤٤ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة ٢٤ تموز/يوليه ١٩٧٨ ، الذي وضع قواعد موحدة للاعانات المرضية الخاصة بعمال القطاع الخاص ؛
- ( ب ) المرسوم بقانون رقم ٣٥٣٥٧ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في ٢٢ كانون الثاني/يناير ١٩٨١ والذي جعل أحكام المرسوم التشريعي رقم ٤٤ لعام ١٩٧٨ منطبقة على العمال الذين تستخدمهم الدولة ومؤسسات ومنشآت الدولة ، وعلى العمال الذين يحكمهم القانون رقم ١٥٥٦٥ ؛
- ( ج ) المرسوم التشريعي رقم ٣٣٨ لعام ١٩٦٠ ؛
- ( د ) المرسوم التشريعي رقم ٣ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في ١٩ أيار/مايو ١٩٨١ ، الذي حدد قواعد تقديم مؤسسات التأمين الصحي للخدمات والاعانات الصحية ؛
- ( هـ ) القانون رقم ١٦٧٤٤ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في أول شباط/فبراير ١٩٦٨ الذي ينص على التأمين ضد اصابات العمل .
- ٩٩- تشكل الاحكام المذكورة أعلاه ، في مجموعها ، أساس نظام الاعانات المرضية التي تمكن العمال الذين يصابون بمرض مؤقت أو الذين يحصلون على اجازة للوقاية من المرض من الاحتفاظ بدخل ثابت .
- ١٠٠- تدفع الاعانة المرضية المنصوص عليها في المرسوم التشريعي رقم ٤٤ على أساس يومي . ويعادل مبلغها اليومي ثلث المبلغ المستخدم كأساس لحسابها ويتحتم أن تبلغ على الاقل ثلث . ٥ في المائة من الحد الادنى للدخل في القطاع الخاص .
- ١٠١- يعادل المبلغ المستخدم كأساس لحساب الاعانات المرضية الاجر الصافي الذي يتلقاه العامل أو الاعانة النقدية التي يتسلمها أو كليهما ( بخلاف اعانة البطالة ) في خلال الشهر الشمسي السابق لتاريخ الاجازة المرضية المعنية . أما اذا لم يتلق المستفيد أي أجر صاف أو اعانة نقدية خلال ذلك الشهر فيكون أساس الحساب هو الاجر الصافي المحدد في عقد العمل .
- ١٠٢- وينبغي الاشارة ، في هذا الصدد ووفقا للفقرة ( ج ) من المبادئ التوجيهية والى ان وزارة العمل والتأمين الاجتماعي قدمت عملا بالمادة ٢٢ من دستور منظمة العمل الدولية ، معلومات مفصلة بشأن طبيعة التأمين ضد المرض وهيكله وكيفية تطبيقه في الصناعة والزراعة في تقريرها المتعلقين باتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٠٠/٠٠

٢٤ و ٢٥ اللذين أعدا أثناء الفترتين من ١٩٧٨ الى ١٩٨١ ومن ١٩٨١ الى ١٩٨٢  
وعرضاً على وزارة الشؤون الخارجية لاحتها الى الهيئات الدولية ذات الصلة .

### ٣ - اعانات الوضع

#### التشريع

١٠٣ - تحدد الصكوك القانونية التالية الى درجة كبيرة اعانات الوضع التي ينص عليها  
نظام التأمين الاجتماعي في شيلي :

( أ ) القانون رقم ١٦٧٨١ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في  
٢ ايار/مايو ١٩٦٨ الذي ينص على تقديم رعاية طبية ورعاية في مجال طب الاسنان الى  
العاملين والمتقاعدين المشتركين في مختلف مؤسسات التأمين الاجتماعي ؛

( ب ) القانون رقم ١٠٣٨٣ المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة في  
٨ آب/اغسطس ١٩٥٢ الذي ينص على انشاء هيئة للتأمين الاجتماعي ، وتقديم اعانات  
صحية الى المشتركين في الهيئة ؛

( ج ) المرسوم التشريعي رقم ٣٣٨ لعام ١٩٦٠ ، المنشور في الصحيفة  
الرسمية الصادرة في ٦ نيسان/ابريل ١٩٩٠ ؛

( د ) المرسوم بقانون رقم ٢٢٠٠ ، المنشور في الصحيفة الرسمية الصادرة  
في ١٥ حزيران/يونيه ١٩٧٣ المنشئ لقانون العمل .

١٠٤ - وعلى أساس الاحكام المذكورة أعلاه تشمل الاعانات النساء العاملات وزوجات  
العمال أثناء فترة الحمل والولادة والفترة التالية لها . كذلك تشمل اعانة الوضع فئات  
أخرى من النساء الحوامل اللائي يحتجن رعاية طبية مجانية ؛ ويقدم هذه الرعاية الشبكة  
الوطنية للخدمات الصحية .

#### الاعانات الطبية والاعانات العينية

١٠٥ - يحق لاية امرأة حامل مشتركة في مشروع للتأمين الاجتماعي أن تتلقى نفوس  
الرعاية الطبية التي لها أن تتلقاها في حالة المرض العادي ، على ان تكون هذه  
الرعاية متخصصة حسب الحاجة . ويحق أيضاً للنساء العاملات بأجر المشتركات في مشروع  
هيئة التأمين الاجتماعي الحصول على أغذية اضافية أو وسائل تعين على الارضاع الثديي  
أو كليهما بدءاً من الاسبوع السابع للحمل وحتى التوقف عن ارضاع الطفل بالشدي .

الاعانات النقدية

- ١٠٦- اعانة الوضع . يحق للنساء العاملات الحصول على اعانة وضع طوال فترة اجازة الوضع أو أى تمديد لها ، تتراوح على حسب الحاجة من مبلغ يعادل الاعانة المرضية العادية الى مبلغ يعادل جميع المكافآت والعلاوات التي لهن الحق في الحصول عليها وتدفع الاعانات من صندوق الطب الوقائي في حالة عمال القطاع الخاص وتدفعها الحكومة أرب العمل في المنشأة في حالة موظفي القطاع العام .
- ١٠٧- علاوة الوضع . وهي اعانة نقدية تدفع طوال مدة الحمل الى النساء العاملات وزوجات العمال بوصفهن من عيله .
- ١٠٨- تدفع المنحة من الصندوق الوحيد الخاص باعانات الاسرة الذى تموله الحكومة .
- ١٠٩- اجازة الوضع . يحق للنساء العاملات الحصول على ستة أسابيع قبل الولادة وعلى ١٢ أسبوعا اجازة ما بعد الوضع .
- ١١٠- يمكن تمديد هذه الفترة في حالة حدوث مضاعفات عند الولادة او اذا أصيب طفل عمره أقل من عام بمرض خطير ، مما يستدعي عناية الام الشخصية .
- ١١١- يحتفظ للمشركات بأعمالهن خلال الفترة السابقة للحمل وأثناء اجازة ما بعد الوضع بما في ذلك أية تمديدات .

#### ٤ - استحقاقات العجز والشيخوخة والخلف

##### التشريعات

١١٢- توفر هذه الاستحقاقات أساساً عن طريق أنظمة التأمين الاجتماعي ، التي تديرها حالياً ، في هذه الحالة ، صناديق الادخار والشركات التي تدير صناديق المعاشات التقاعدية .

١١٣- وبالنسبة للذين لا يشملهم هذا النوع من التغطية ، هنالك استحقاقات اجتماعية تمويلها الحكومة وهي اما ينص عليها بوصفها استحقاقات فرعية في أنظمة التأمين نفسها واما تخضع لأنظمة خاصة .

١١٤- وفيما يلي الصكوك القانونية الأساسية في هذا المجال ، بالترتيب الزمني :  
( أ ) المرسوم التشريعي رقم ١٣٤٠ ( ١ ) لعام ١٩٣٠ ، المنشور في دياريو أوفيسيال في ١٠ تشرين الأول / اكتوبر ١٩٣٠ ، بشأن تنظيم وعمل الصندوق الوطني للموظفين العاملين والصحفيين ؛

( ب ) القانون رقم ١٠٣٨٣ ، المنشور في دياريو أوفيسيال في ٨ آب / أغسطس ١٩٥٢ ، الذي جعل التأمين ضد مخاطر معينة الزامياً وأنشأ دائرة التأمين الاجتماعي ؛  
( ج ) القانون رقم ١٠٤٧٥ ، المنشور في دياريو أوفيسيال في ٩ أيلول / سبتمبر ١٩٥٢ ، عن تقاعد ومعاشات الموظفين بمرتب ؛

( د ) المرسوم التشريعي رقم ٣٣٨ ، المنشور في دياريو أوفيسيال في ٦ آب / أغسطس ١٩٦٠ ، الذي يورد قانون موظفي الخدمة المدنية ؛

( هـ ) المرسوم بقانون رقم ٨٦٩ ، المنشور في دياريو أوفيسيال في ٢٨ كانون الثاني / يناير ١٩٧٥ ، الذي أنشأ نظام المعاشات التقاعدية للمعوقين وكبار السن ذوي الموارد المحدودة ؛

( و ) المرسوم بقانون رقم ٣٥٠٠ ، المنشور في دياريو أوفيسيال في ١٣ تشرين الثاني / نوفمبر ١٩٨٠ ، الذي أنشأ نظاماً جديداً للمعاشات التقاعدية .

١١٥- وفيما يتعلق بالمعاشات التقاعدية الممنوحة عن طريق أنظمة التأمين الاجتماعي ، نذكر فقط الأوجه التي تبدت ذات صلة أكثر ما دامت المعلومات المفصلة قد أعطيت عن هذا في التقارير عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية أرقام ٣٥ الى ٣٨ التي أعدت للفترة ١٩٧٨-١٩٨١ وأرسلت لوزارتنا .

١١٦- مدى التغطية . في صناديق الادخار : وفقا لطبيعة الخدمات وقطاع النشاط؛ وفي الشركات التي تدير صناديق المعاشات التقاعدية : وفقا لرغبات كل عضو .

١١٧- التمويل . في صناديق الادخار : عن طريق اشتراكات تدفع في صناديق التوزيع : وفي الشركات التي تدير صناديق المعاشات التقاعدية : عن طريق اشتراكات تدفع في صناديق رسمة فردية .

١١٨- وفي الحاليتين ، تكفل الدولة حدا أدنى من المعاشات التقاعدية .

١١٩- مقدار الاستحقاق . في صناديق الادخار يستند مقدار الاستحقاق الى الأجر الخاضع للضريبة والمسجل ههه فترة معينة ، تعتبر ، في هذه الحالة ، فترة الأساس. وفي الشركات التي تدير صناديق المعاشات التقاعدية ، يستند مقدار الاستحقاق على عدد من العوامل ، أهمها رصيد الحساب و/أو الدخل المؤمن عليه ، حسب الاقتضاء .

١٢٠- الحد الأقصى للاشتراك . في صناديق الادخار ، الحد الأقصى ثابت. وفي الشركات التي تدير صناديق المعاشات التقاعدية يتفاوت الحد الأقصى .

١٢١- وفيما يلي أهم معاشات التأمين الاجتماعي التي تمولها الحكومة :

( أ ) ما يتم توفيره بموجب النظام الذي أنشأه العرسوم بقانون رقم ٨٦٩ لعام ١٩٧٥ للمعوقين الذين يزيد سنهم عن ١٨ عاما والأشخاص الذين يزيد سنهم عن ٦٥ عاما ، وتمنح هذه المعاشات التقاعدية بشرط واحد هو أن يكون المستفيدون محدودى الموارد ، واقاموا في شيلي لمدة ثلاث سنوات على الأقل ولا يغطيهم تأمين اجتماعي . ويتألف المعاش التقاعدى من مبلغ أساسى ، حاليا ١٦٤٢٨٢ من دولارات شيلي ، ويمكن زيادته بنسب متفاوتة حتى حد أقصى هو ٢٤٧٠٢٤ من دولارات شيلي اذا كان المستفيد قد اشترك في مؤسسة تأمين . وتسلم هذه المعاشات التقاعدية بتعارض مع تسلم أى معاش تقاعدى آخر . ومع ذلك فان المستفيدين يستحقون علاوات الأسرة والرعاية الطبية المجانية . ويمول النظام من صندوق المعاشات التقاعدية القومي وتدبره دائرة التأمين الاجتماعي . وفي أيار/مايو ١٩٨٣ ، كان يوجد في سجلاتها ٦١٠ ٢١٤ من المستفيدين ؛

( ب ) والنظام الرئيسى المعان هو المتوخى في المادة ٢٧ من القانون رقم ١٥٣٨٦ الذى توفر دائرة التأمين الاجتماعى بموجبه معاشات تقاعدية للشيوخوخة والعجز لأعضائها الذين لا يستوفون جميع الشروط لتسلم معاش تقاعدى تحت النظام العام . وتمول هذه الاستحقاقات من صندوق المساعدة الاجتماعية التابع لدائرة التأمين الاجتماعى .

٠٠/٠٠



## ه - استحقاقات اصابات العمل

### التشريعات

١٢٢- أدخل التأمين الاجتماعي ضد اصابات العمل بالقانون رقم ١٦٧٤٤ وقد قدمت عنه ، شأنه في ذلك شأن التأمين الاجتماعي لاستحقاقات الشيخوخة والعجز والخلف ، بيانات مفصلة في التقارير عن اتفاقيات منظمة العمل الدولية أرقام ١٢ و ١٧ و ١٨ والتي أعدت للفترة ١٩٧٨-١٩٨١ وقد مت لهذه الوزارة التي يمكنها أن تمضي قدما في هذا الصدد حسبما يوعز اليه في المبادئ التوجيهية .

١٢٣- وأهم معالم هذا التأمين :

( أ ) انه يكفل تغطية عريضة ضد الأخطار المناظرة التي يتعرض لها كل العاملين في خدمة شخص آخر ، والأشخاص العاملين لحسابهم وينتمون الى أي نظام للتأمين الاجتماعي ، والطلاب الذين عليهم أداء عمل يمثل مصدر دخل للمدرسة ، والأشخاص العاملين في مؤسسات حكومية ، والأفراد الذين يتعرضون لحادث أثناء سير دراستهم أو ممارستهم لعملهم أو مهنتهم ؛

( ب ) تتاح أنواع مختلفة من الاستحقاقات تحت هذا النظام ويمكن منحها منفردة أو مترابطة ، وفقا لطبيعة ومدى الإصابة التي تحدث . وتشمل : الاستحقاقات الطبية والاستحقاقات العينية الممنوحة التي تقدم لمواجهة الإصابة وأثناء فترة اعادة التأهيل ، والاستحقاقات العالية في شكل تعويض شامل أو معاش تقاعدي ، حسب الاقتضاء ؛

( ج ) يمول النظام اشتراكات أرباب العمل في حالة الأشخاص الموظفين ، وأعضاء النظام في بعض قطاعات الأشخاص الذين يعملون لحسابهم الذين يشملهم القانون رقم ١٦٧٤٤ .

١٢٤- تتوخى المادة ١ الانتقالية من القانون أعلاه نظام استحقاقات اجتماعية للأشخاص الذين لا يحق لهم الحصول على الاستحقاقات التي تدفع بموجب نظام التأمين الذي أنشأه القانون بسبب تعرضهم للإصابة المعنية قبل بدء نفاذ القانون . وتمول هذه الاستحقاقات من صندوق خاص يستمد دخله من نسبة مئوية من مجموع الدخل السنوي لنظام التأمين ضد اصابات العمل .

## ٦ - استحقاقات البطالة

التشريعات

١٢٥- يوجد نظام لاستحقاقات البطالة ينظمه المرسوم التشريحي رقم ١٥٠ لعام ١٩٨١ الذي يورد نص المرسوم بقانون رقم ٣٠٧ والمرسوم بقانون رقم ٦٠٣ لعام ١٩٧٤ بعد إعادة صياغتهما وتنظيمهما وتنسيقهما .

١٢٦- هذا النظام ، الذي ظل ساريا منذ عام ١٩٧٤ ، يتكون من نظام عام لاستحقاقات واحتياجات عمال القطاعين العام والخاص الذين يمكن وصفهم قانونا بأنهم أشخاص عاطلين ، ولذلك يتسلمون استحقاقات نقدية طوال فترة بطالتهم (حتى حد أقصى هو ٣٦٠ يوما) . ويحفظ لهم النظام حقوقهم في علاوات الأسرة والأموال والاستحقاقات الطبية بموجب الأنظمة الخاصة بسكل منهم .

١٢٧- يعادل مقدار الاستحقاق النقدي ٧٥ في المائة من آخر أجر خاضع للضريبة تم تسلمه ، في حالة العاملين في القطاع العام ، والنسبة المئوية نفسها من متوسط الأجر الذي تدفع على أساسه الاشتراكات لصندوق المعاشات التقاعدية المناظر أو نظام استحقاقات المرض ، أو كلاهما ، للأشهر التقويمية الستة السابقة للبطالة ، في حالة العاملين في القطاع الخاص .

١٢٨- تدفع هذه الاستحقاقات من الصندوق الوحيد لاستحقاقات الأسر واستحقاقات البطالة ، والممول على وجه الحصر من اشتراكات الحكومة المقررة في الميزانية ، في حالة العاملين في القطاع الخاص ومن باب من ميزانية وزارة المالية في حالة عمال القطاع العام .

## ٧ - الاستحقاقات الأسرية

### التشريع

- ١٢٩ - توفر الاستحقاقات الأسرية بموجب نظام موحد ، يحكه ، مثل نظام استحقاقات البطالة المذكور أعلاه ، المرسوم التشريعي رقم ١٥٠ لسنة ١٩٨١ .
- ١٣٠ - ويوفر هذا النظام الذى أنشئ بموجب المرسوم بقانون رقم ٣٠٢ لسنة ١٩٧٤ ، استحقاقات نقدية متماثلة لعمال القطاعين العام والخاص ولأصحاب المعاشات التقاعدية الخاضعين لآى نظام من نظم التأمين ولأشخاص الذين يتلقون استحقاقات من أى نوع ويكونون مسؤولين عن أى شخص يتمتع بالمركز القانوني للمعالين المستحقين ، وللمؤسسات التي تديرها الدولة أو توافق عليها الدولة وتكون مسؤولة عن تربية وإعالة اليتامى والأطفال المسبيين والمقعدين .
- ١٣١ - وكقاعدة عامة ، يدفع الاستحقاق من تاريخ بدء توافر شروطه حتى اليوم الأخير من الشهر الأخير الذى يظل فيه المعال مستحقا . وفي حالة الأطفال المعالين ، يدفع الاستحقاق حتى ٣١ كانون الأول / ديسمبر من السنة التي يبلغون فيها سن ١٨ أو ٢٤ سنة حسب الحالة .
- ١٣٢ - ويوفر التشريع المذكور أعلاه أيضا علاوة أمومة للعاملات والمستفيدات وزوجات العاطلين والمستفيدين . وقيمة هذه العلاوة متماثلة للعلاوة العائلية وتدفع لهن طيلة فترة الحمل كلها .
- ١٣٣ - ويبلغ مقدار كل من هاتين العلاوتين حاليا ٤٠١٩٨ بيزو . ويضاعف هذا الرقم في حالة المعالين المقعدين .
- ١٣٤ - ويمول هذا الاستحقاق من صندوق مفرد لاستحقاقات الأسرة واستحقاقات البطالة ، وهو يمول من قبل الحكومة فقط .

## ٨ - الاعانات الأسرية

### التشريع

- ١٣٥ - أنشئ نظام لاعانات الأسرية للأشخاص ذوى الموارد المحدودة بموجب القانون رقم ١٨٠٢٠ وهو يعمل بالتوازي مع نظام الاستحقاقات الأسرية المذكور أعلاه .
- ١٣٦ - وتدفع الاعانة الأسرية لأمهات ، وفي غيابهن لآباء ، الأطفال الذين لا تتجاوز أعمارهم ٨ سنوات متى كان هؤلاء الآباء والأمهات غير مشمولين بنظام الاستحقاقات الأسرية وعاجزين ، نظرا الى ظروفهم الشخصية ، عن الانفاق على تنشئة وإعالة من يعولونهم .

- ١٣٧ - وتتكون الاعانة من استحقاق نقدي يعادل العلاوة الأسرية ولا يمكن صرفها في نفس الوقت الذي يتلقى فيه المعال تلك العلاوة أو أي دخل آخر تعادل قيمته مقدار العلاوة أو تتجاوزها .
- ١٣٨ - وتدفع العلاوة ابتداءً من الشهر التالي للشهر الذي يتخذ فيه قرار المحافظ بمنحها وتستمر حتى ٣١ كانون الأول / ديسمبر من السنة التي يبلغ فيها عمر المعال ٨ سنوات. إلا أنه يجوز إنهاؤها قبل ذلك التاريخ، إذا أصبح أحد شروط الاستحقاق غير متوفر.
- ١٣٩ - ويمول هذا النظام من الصندوق الوطني للطوارئ الاجتماعية الذي تموله الحكومة. وقد تلقى ٧٢٩ ٤٨٥ شخصاً هذه الاعانة حتى أيار/مايو ١٩٨٣ .

#### ٩ - البرامج الصحية الرئيسية المطبقة

- ١٤٠ - يتمتع العمال الذين يشطبهم نظام الضمان الاجتماعي الجين أعلاه عن طريق مؤسساتهم العامة أو الخاصة المختلفة بحقوق راسخة في المحافظة على صحتهم ورعايتهم . وتمتد هذه الحقوق أيضاً إلى أسرة العامل وأطفاله الذين يستمر استحقاقهم حتى يبلغوا سن ١٨ سنة . ويجوز للعمال المستقلين أو الذين يعملون لحسابهم الخاص الانضمام طوعاً إلى نظام من نظم التأمين والحصول على مزايا مماثلة .
- ١٤١ - وتشمل برامج وزارة الصحة الوقاية الصحية والدعوة الصحية والعلاج وإعادة التأهيل في حالة المرض . والرعاية الصحية مجانية لجميع المستفيدين المستحقين قانوناً بموجب النظام الوطني للخدمات الصحية .
- ١٤٢ - وتتضمن البرامج المختلفة للوزارة :
- ( أ ) برنامج صحة الأم والطفل ، وهدفه زيادة العمر المتوقع عند الميلاد والاقبال من المخاطر التي يتعرض لها كل من الأم والطفل أثناء الحمل والولادة وعدم الولادة . ويشتمل البرنامج على مراقبة الحمل في العيادات الخارجية والرعاية المهنية في حالة الولادة في منشآت المستشفيات وأنشطة الانجاب المسؤولة . وتتضمن أنشطة رعاية الأطفال برامج شاملة للتحصين ضد الأمراض المعدية (السل وشلل الأطفال والحصبة والدفتريا والتيتانوس والسعال الديكي ) والرصد فيط يتعلق بسوء التغذية . (وقد وضع برنامج تكميلي للتغذية بقصد منع سوء التغذية وتنفع به الحوامل والأمهات المرضعات والأطفال حتى عمر ٦ سنوات . ويوفر البرنامج حصصاً مجانية من اللبن والحساء المركز والأرز ، الخ . وتقرن به مراقبة نمو الطفل وتنمية قدراته يقوم بها طبيب أو ممرضة) ؛

- (ب) ويشمل برنامج الرعاية الصحية للبالغين ، الذي يتضمن الرعاية فسي العيادات الخارجية والاقامة بالمستشفيات عند الاقتضاء ، والفحوص الطبية المجانية لتشخيص المرض والعلاج المجاني واعادة التأهيل للمريض ؛
- (ج) وتشمل الرعاية الطبية الرعاية في حالة الطوارئ على مدار ٢٤ ساعة في اليوم في كل مستشفى بجميع أنواع البلد ، وتتولاها في بعض الحالات أفرقة متخصصة ؛
- (د) وينبغي الاشارة بوجه خاص أيضا لبرنامج العناية بالأسنان ومراج مكافحة السل والأمراض المزمنة غير المعدية (خسفت الدم الشرياني والسكر والروماتزم) وبرنامج الصحة العقلية الذي يركز خاصة على ادمان المسكرات ؛
- (هـ) ويمنح العامل خلال مرضه وطيدة الفترة التي يعتبره الطبيب خلالها غير صالح للعمل ، استحقاقا بسبب المرض ، يحسب استنادا الى أقساط التأمين التي يدفعها وذلك لكيه من اعالة نفسه وأسرته .
- ١٤٣- وقد سبق أن تناولنا التشريع الخاص القائم لمنع الحوادث الصناعية والقيام ، عند الاقتضاء ، بالمعالجة واعادة تأهيل العمال الذين يعانون من اصابات العمل . ويرد نص التشريع المعني في مرفقات الجزء الأخير من هذا التقرير .
- ١٤٤- وختاما ، تعمل ادارة الصحة المهنية والتلوث البيئي القائمة ضمن معهد الصحة العامة كمختبر وطني يرجع اليه في مجال الصحة المهنية وتساعد على حل مشاكل العمال الصحية في موقع العمل . وتتخذ هذه الادارة تدابير لتحديد وتقدير مخاطر الحوادث الصناعية والأمراض المهنية وتضع قواعد لمنعها .

المرفق

قائمة المرفقات (أ)

المادة ٦ - حق العمل

- ١ - الدراسة الاستقصائية الوطنية المتعلقة بالعمالة
- ٢ - معدلات البطالة حسب نوع النشاط
- ٣ - خطة الحد الأدنى من التوظيف
- ٤ - البرنامج المهني لأرباب الأسر

المادة ٨ - حقوق نقابات العمال

المعلومات المقدمة للجنة المعنية بحرية تكوين الجمعيات فيما يتصل بالقضية رقم ٨٢٣ (المذكرة المؤرخة في ٤ شباط/فبراير ١٩٨٣) .

المادة ٩ - الحق في النضال الاجتماعي

- ١ - احصائيات تتعلق بما يلي :
  - (أ) مستويات العمالة والبطالة، ١٩٧٧-١٩٨١
  - (ب) الحد الأدنى للدخول والأرقام القياسية لأسعار الاستهلاك، كانون الثاني/يناير ١٩٧٧- كانون الثاني/يناير ١٩٨١
  - (ج) متوسط الأجر الشهري الخاص للضريبة، ١٩٧٧-١٩٨١
  - (د) اصابات العمل (القانون رقم ١٦٧٤٤) ١٩٨٠-١٩٨١، عدد العمال الذين يعانون من هذه الاصابات

(أ) يمكن الرجوع الى هذه المواد المرجعية في محفوظات الأمانة العامة بلفاتها الأصلية بالشكل الذي أحالتها به حكومة شيلي .

- (هـ) معلومات احصائية بشأن :  
١٤ المشتركون الفعليون  
٢٤ المشتركون السلبيون  
٣٤ المسؤوليات الأسرية  
٤٤ المشمولون من السكان  
٥٤ إجمالي سكان البلد  
٦٤ المشمولون بنظام التأمين الاجتماعي  
٧٤ استحقاقات البطالة
- (و) المبلغ الاجمالي لاستحقاقات الضمان الاجتماعي ١٩٨٠-١٩٨١
- ٢ - الأحكام القانونية المتصلة بـ يلي :
- (أ) الطب الوقائي  
(ب) اصابات العمل  
(ج) الرعاية الطبية والعناية بالأسنان فيط يتعلق بالمشاركين الفعليين  
والمقاعد بين في المؤسسات المذكورة في المادة ٢ من المرسوم التشريعي  
رقم ٢٨٦ لسنة ١٩٦٠
- (د) استحقاقات المرض لعمال القطاع الخاص  
(هـ) التعديلات الواردة على نظم المعاشات التقاعدية  
(و) نظام المعاشات التقاعدية الجديد  
(ز) النظام الجديد لاشتراكات التأمين الاجتماعي والالغاء الجزئي لعدد  
من الأحكام القانونية
- (ح) توفير مؤسسات التأمين الصحي للخدمات والاستحقاقات الصحية  
(ط) النظام الموحد للاستحقاقات الأسرية واستحقاقات البطالة لعمال القطاعين  
الخاص والعام (نصر أعيدت صياغته ونسق وترتب منهجيا)

لمحة عامة

الاصلاحات العمالية .

-----