



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

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

ORIGINAL: ESPAÑOL

Primer período ordinario de sesiones de 1984

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados Partes en
el Pacto sobre los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 y
correspondientes a la primera etapa del programa establecido por
el Consejo Económico y Social en su resolución 1988 (LX)

CHILE*

[19 de agosto de 1983]

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Chile sobre los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto (E/1978/8/Add.10 y Add.28) fue examinado por el Grupo de trabajo de expertos gubernamentales del período de sesiones en su período de sesiones de 1980 (véanse E/1980/WG.1/SR.8 y 9).

INTRODUCCION

1. De conformidad a las pautas para la presentación de informes sobre la materia de la referencia (resolución 1988 (LX) del Consejo Económico y Social), el Gobierno de Chile presenta el informe correspondiente a las materias de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

A. Desarrollo histórico y condiciones básicas imperantes en el país en relación a las materias comprendidas en los artículos 6 a 9 del Pacto

2. Previamente, debe decirse que si bien la preocupación por materias laborales, de salubridad y previsión social es de muy antigua data, remontándose a los orígenes de la República, principios del siglo XIX, la que fue concretándose en una abundante legislación y reqlamentación, ella adolecía de serios defectos, tales como imprecisiones, vacíos y, especialmente, descoordinación y desigualdades injustificables, derivadas de la mayor o menor presión política que podían ejercer determinados sectores en pro de sus intereses.

3. Lo anterior trae como consecuencia una legislación tan frondosa como confusa, que se caracterizaba por irritantes desigualdades, tales como la división entre "empleados" y "obreros", la virtual monopolización sindical, etc.

4. En materia de seguridad social, el problema se presenta en formas aún más pronunciadas.

5. Así, la enorme proliferación de sistemas previsionales (23 en 1973), nacida de la imposición de los intereses de sectores de trabajadores de mayor poder económico o de mayor presión política, se tradujo en una creciente desigualdad de derechos y beneficios.

6. El mismo Código del Trabajo sentó las bases de la discriminación entre empleados y obreros, la que se expresaba en los más variados rubros (gratificaciones, vacaciones, asignaciones familiares, etc.) aparte de la virtual separación tajante entre unos y otros, con absoluto desmedro de los obreros. (La base de la preeminencia de los empleados era el esfuerzo intelectual sobre el meramente físico.)

7. Por otra parte, la falta de un sistema de seguridad social justo, integral y realmente igualitario, generó una situación básicamente injusta; la existencia de sectores muy favorecidos junto con otros casi totalmente desamparados en materias previsionales.

8. Debe reconocerse no obstante que el Código del Trabajo, promulgado en 1931, constituyó un notable avance para su época, al refundir y mejorar en parte las distintas leyes existentes en la época, si bien, adoleció de múltiples vacíos e imperfecciones, lo que hicieron necesaria su permanente modificación.

9. Tal como se ha visto, la principal reforma que la legislación del trabajo requería era el término de la discriminación entre trabajadores manuales e intelectuales, fuente básica de las diferencias de trato, que prácticamente

/...

afectaban todas las actividades. De esta forma, los trabajadores chilenos se hallaban sometidos a distintos regímenes de contrato de trabajo, sindicalización, negociación colectiva, seguridad social, siendo por regla general más beneficiosas las concernientes a empleados, a saber, salario mínimo más alto, asignaciones por cargas familiares apreciablemente más elevadas, mayor participación en las utilidades de las empresas, vacaciones más extensas y por cierto, beneficios previsionales substancialmente más elevados.

10. Las circunstancias anteriormente descritas generaron una pugna creciente de parte de los sectores "obreros" para alcanzar el status de "empleados"; así, diferentes sectores tales como peluqueros, maquinistas, electricistas, caldereros, etc., fueron obteniendo leyes especiales, que les otorgaban la calidad de empleados, lo que, al hacerse sin planificación, sólo tendían a aumentar la confusión existente.

11. Muy paulatinamente se fue produciendo una reacción en contra de este estado de cosas y en esta forma se dictaron algunas leyes sobre terminación del contrato de trabajo, sindicalización campesina, seguro social de accidentes del trabajo y otras, que no hacían distinciones entre empleados y obreros, pero siempre en forma inconexa y puntual.

12. El actual Gobierno de Chile se fijó como una de sus tareas prioritarias el completar y perfeccionar el concepto aún difuso de la igualdad de derechos entre los trabajadores, poniendo término a toda discriminación entre ellas. Para lograr este vasto objetivo comenzó nivelando absolutamente los regímenes de ingresos mínimos, igualando el salario vital de los empleados con el salario mínimo de los obreros; creó un solo sistema de asignaciones familiares, un solo sistema de asignaciones por cesantía, etc. Finalmente, el 15 de julio de 1978, promulgó el Decreto Ley 2.200, que reemplazó los 2 primeros libros del Código del Trabajo de 1931, que trataban fundamentalmente del contrato de trabajo y relaciones individuales, eliminando las diferencias entre empleados y obreros, estableciendo la denominación de "trabajadores" para los efectos del contrato de trabajo, vacaciones, horarios, participación de utilidades, etc.

13. Conforme a la Declaración de Principios del Gobierno de Chile, los siguientes son los principios orientadores de la actual institucionalidad laboral; que han comenzado a concretarse con el referido Decreto Ley 2.200:

- a) Plena igualdad de derechos entre los trabajadores;
- b) La restauración de la dignidad del trabajo;
- c) Amplio reconocimiento a la libertad de sindicación;
- d) Una concepción amplia de todas las agrupaciones intermedias entre el hombre y el Estado, en términos que se les reconozca su legítima autonomía para cumplir con sus propios fines.

/...

14. Como necesaria consecuencia de lo anterior se establece:

- a) La libertad de afiliación y desafiliación del trabajador;
- b) La constitución de organizaciones sindicales y concesión de personalidad jurídica en forma automática;
- c) La libertad de cotización y auténtica democracia y autonomía sindical, administrativa y financiera;
- d) La libertad para constituir federaciones y confederaciones;
- e) La negociación colectiva a nivel de empresa, en forma libre, voluntaria, informada y técnica.

15. Como toda obra humana es perfectible, el Gobierno de Chile, por intermedio del Ministerio del Trabajo, fijó un lapso de tiempo para que todas las organizaciones laborales y empresariales y en general, cualquier persona natural, hicieren llegar sus observaciones y sugerencias a la actual legislación, en especial el Decreto Ley 2.200, luego de la experiencia de tres años de su vigencia. Ello se cumplió en los plazos fijados y actualmente se trabaja en su ordenamiento y análisis.

16. Como se apreciará del cuerpo del informe, el derecho a la libre determinación está consagrado en términos amplios en la legislación chilena.

17. La legislación antedicha no establece discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social. De existir tales discriminaciones adolecerían de objeto ilícito frente a la ley chilena (Constitución Política y Código Penal), y sería sancionada de acuerdo a los textos citados.

18. Los mismos derechos que se reconocen a los trabajadores chilenos rigen para los extranjeros, siempre claro está que cumplan con las normas de carácter universal, aplicables a los mismos, en conformidad a instrumentos internacionales incorporados a la legislación chilena. En todo caso, jamás se ha producido un caso de discriminación originado en este motivo.

19. Asimismo, las mujeres trabajadoras gozan en general de los mismos derechos y beneficios que los hombres, pero tienen algunos beneficios adicionales fundados en su calidad de tales, como descanso pre y postnatal, etc.

/...

B. Información proporcionada a la Organización Internacional del Trabajo mediante las comunicaciones que se señalan en el párrafo 3 del artículo 17 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

20. La siguiente información ha sido proporcionada a la Organización Internacional del Trabajo:

- a) Comentarios sobre aplicación política de empleo, Convenio 122 (Nota 070 de 16 de marzo de 1983);
- b) Memoria sobre aplicación política de empleo, Convenio 122 (Nota 076 de 23 de marzo de 1983);
- c) Memoria sobre discriminación (empleo y ocupación), Convenio 111 (Nota 046 de 23 de febrero de 1983);
- d) Memoria sobre seguro de enfermedad (industria y agricultura), Convenios 24 y 25 (Nota 019 de 26 de enero de 1983);
- e) Memorias sobre indemnizaciones al desempleo, Convenio 8 y derecho asociación en la agricultura, Convenio 11 (Nota 1858 de 10 de diciembre de 1982);
- f) Comentarios a observaciones por Comisión Expertos Aplicación Convenios 111, 122 y 127 (Nota 167 de 19 de mayo de 1983);
- g) Antecedentes sobre Caso 1170, remitidos al Comité sobre Libertad Sindical (Nota 168 de 19 de mayo de 1983);
- h) Información para el Comité de Libertad Sindical sobre los siguientes casos: Nos. 823, 1117, 1184, 1170 y 1186 (Notas 195, 136, 139, 140 y 141, respectivamente, de 5 de mayo de 1983);
- i) Información para el Comité de Libertad Sindical sobre el caso 823 (Nota 038 de 9 de febrero de 1983);
- j) Información para el Comité de Libertad Sindical sobre los siguientes casos: Nos. 1028, 1183, 1191 y 1194 (Notas 152, 153, 154 y 155, respectivamente, de 11 de mayo de 1983);
- k) Información para el Comité de Libertad Sindical sobre los siguientes casos: Nos. 1136 y 1144 (Notas 1411 y 1412, respectivamente, de 22 de septiembre de 1982);
- l) Memorias sobre aplicación de los Convenios ratificados Nos. 12, 17, 18, 24, 25, 35, 36, 37, 38 y 127 (Nota 114 de 20 de enero de 1982);
- m) Memoria sobre aplicación de los Convenios 29 y 111 (Nota 366 de 9 de marzo de 1982);
- n) Memoria sobre libertad sindical, Convenios 87, 98 y 141 (Nota 1089 de 27 de julio de 1982).

/...

I. ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

21. Al respecto, es preciso distinguir el principio propiamente tal está contenido en el artículo 6 del Pacto en comento; está consagrado en nuestro país en la Constitución Política de la República de Chile y en el Decreto Ley No. 2.200, de 1978.

22. En efecto, el artículo 19 del primer cuerpo legal citado, No. 16, incisos 1° y 2°, dispone:

"La Constitución asegura a todas las personas:

...

16. La libertad de trabajo y su protección.

Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución."

23. Por su parte, el artículo 2° del Decreto Ley 2.200, en sus incisos 1° y 3°, establece:

"Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios."

24. El derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, como se señalara anteriormente, está consagrado en las normas constitucionales y legales citadas y transcritas en los párrafos precedentes.

Garantías

25. En lo que respecta a las garantías contra la discriminación en cuanto al acceso al empleo, cabe tener presente que ellas se encuentran contenidas, asimismo, en la Constitución Política de la República de Chile, en el Decreto Ley 2.200, de 1978, y además en los Decretos Ley 2756 y 2758, de 1979.

26. En efecto, el artículo 19 de la Constitución en su No. 16, incisos 3° y 4°, dispone:

"Se prohíbe cualquiera discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, sin perjuicio de que la ley pueda exigir la nacionalidad chilena o límites de edad para determinados casos.

/...

Ninguna clase de trabajo puede ser prohibida, salvo que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salubridad públicas, o que lo exija el interés nacional y una ley lo declare así. Ninguna ley o disposición de autoridad pública podrá exigir la afiliación a organización o entidad alguna como requisito para desarrollar una determinada actividad o trabajo, ni la desafiliación para mantenerse en éstos. La ley determinará las profesiones que requieren grado o título universitario y las condiciones que deben cumplirse para ejercerlas."

27. A su vez, el artículo 2° del Decreto Ley 2.200, inciso 2°, prescribe:

"Son contrarias a los principios de las leyes laborales las discriminaciones, exclusiones, o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad u origen social. En consecuencia, ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a esas circunstancias."

28. Por su parte, el Decreto Ley 2.756, de 1979, que establece normas sobre organización sindical, dispone en el artículo 3°, inciso 3°, que:

"La afiliación es voluntaria. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación."

29. El artículo 4°, del mismo cuerpo legal, expresa:

"No se podrá condicionar el empleo de un trabajador a la afiliación o desafiliación a una organización sindical. Del mismo modo, se prohíbe impedir o dificultar su afiliación, despedirlo o perjudicarlo en cualquier forma por causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales."

30. A su vez, el artículo 7° del mismo Decreto Ley, dispone en su inciso 1°:

"Las organizaciones sindicales no podrán abocarse a objetivos distintos a los señalados en el artículo anterior, o en sus estatutos. En general, les es prohibido ejecutar actos tendientes a menoscabar los derechos garantizados por la Constitución Política y las leyes y, en especial, los derechos de libertad individual y la de trabajo."

31. Por su parte, el Decreto Ley No. 2758, de 1979, que legisla sobre negociación colectiva, dispone en el artículo 12, No. 4:

"No podrán ser objeto de negociación colectiva ni de ningún tipo de convenio o contrato colectivo, las siguientes materias:

...

/...

4. Las que puedan significar restricciones al uso de la mano de obra o a insumos, tales como limitaciones a la contratación de trabajadores no sindicalizados o de trabajadores aprendices, cuestiones relativas al tamaño de la cuadrilla, ritmo de producción, sistema de promociones y uso de maquinarias."

32. En relación con la protección contra el despido arbitrario del empleo, cabe señalar en primer término que en nuestra legislación las causales que ponen término al contrato de trabajo son exclusivamente las señaladas en los artículos 13, 14 y 15 del Decreto Ley No. 2.200 los que al efecto señalan:

"Término del contrato de trabajo

Artículo 13. El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- a) Mutuo acuerdo de las partes;
- b) Vencimiento del plazo convenido; pero la duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de dos años. El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo;
- c) Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato;
- d) Muerte del trabajador;
- e) Caso fortuito o fuerza mayor;
- f) Desahucio escrito de una de las partes, que deberá darse a la otra con treinta días de anticipación, a lo menos, con copia a la inspección del trabajo respectiva. Sin embargo, no se requerirá esa anticipación cuando el empleador pague al trabajador una indemnización en dinero efectivo equivalente a la última remuneración mensual devengada; y
- g) Caducidad, en los casos de los artículos 14 y 15.

Artículo 14. El contrato de trabajo expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las siguientes causales, caso en el cual deberá dar aviso por escrito a la Inspección del Trabajo, dentro de tercero día hábil contado desde la separación del trabajador:

1a. Falta de probidad, vicios de hecho, injurias o conducta inmoral grave debidamente comprobada;

2a. Negociaciones que ejecute el trabajador dentro del giro del negocio y que hubieren sido prohibidas por escrito en el respectivo contrato por el empleador;

/...

3a. No concurrencia del trabajador a sus labores sin causa justificada durante dos días seguidos, dos lunes en el mes, o un total de tres días durante igual período de tiempo; asimismo, la falta injustificada o sin aviso previo de parte del trabajador que tuviera a su cargo una actividad, faena o máquina cuyo abandono o paralización signifique una perturbación grave en la marcha de la obra;

4a. Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal: a) la salida intempestiva e injustificada del trabajador del sitio de la faena y durante las horas de trabajo, sin permiso del empleador o de quien lo represente, y b) la negativa a trabajar sin causa justificada en las faenas convenidas en el contrato;

5a. Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.

Lo dispuesto en el inciso primero se aplicará también a los casos en que el empleador ponga término al contrato fundado en razones determinadas por las necesidades del funcionamiento de la empresa, establecimiento o servicio.

Artículo 15. Asimismo, el contrato expira, de inmediato y sin derecho a indemnización alguna, cuando el empleador le ponga término fundado en que el trabajador ha incurrido en alguna de las causales que a continuación se enumeran; en cuyo caso aquél deberá, dentro de tercero día hábil, dar cuenta por escrito de los hechos a la Inspección del Trabajo y, además, a la autoridad respectiva para que ésta adopte las medidas y efectúe la denuncia que fueren procedentes:

1a. Comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo o cumplir con sus obligaciones laborales;

2a. Atentado contra los bienes situados en las empresas;

3a. Comisión de actos que produzcan la destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o mercaderías, o disminuyan su valor o causen su deterioro;

4a. Dirección o participación activa en la interrupción o paralización ilegal de actividades, totales o parciales, en las empresas o en los lugares de trabajo, o en la retención indebida de personas o bienes;

5a. Incitación a destruir, inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o la participación en hechos que las dañen; y

6a. Comisión de un delito establecido en la Ley No. 12.927 sobre seguridad del Estado, o en la Ley No. 17.798, sobre control de armas, y sus modificaciones."

33. Ahora bien, como medida de protección contra despidos arbitrarios, el legislador ha otorgado ciertos derechos al trabajador cuyo contrato ha terminado por aplicación de una o más de las causales señaladas en los párrafos precedentes, los que se encuentran consignados en el artículo 19 del mismo Decreto Ley en comento, que prescribe en sus incisos 1°, 2° y 3°:

/...

"Artículo 19. El trabajador cuyo contrato termine por aplicación de una o más de las causales referidas en los artículos 13, 14 y 15 de esta ley y que considere que tal aplicación ha sido injustificada o indebida, podrá recurrir al respectivo juzgado, a fin de que éste así lo declare y ordene pagar las indemnizaciones a que se refieren los artículos 13, letra f) y 16. Si así se estableciere, se entenderá que el término del contrato se ha producido por desahucio del empleador en la fecha en que se invocó la causal.

En el caso de que el contrato de trabajo terminare por aplicación del inciso final del artículo 14, el tribunal resolverá siempre la reclamación oyendo previamente informe de peritos, cuyos honorarios serán de cargo de quien invoque la causal.

Si el contrato de trabajo terminare por aplicación de lo dispuesto en la letra f) del artículo 13 y no se pagaren al trabajador las indemnizaciones correspondientes, éste podrá recurrir al mismo tribunal para que ordene y se cumpla dicho pago por la vía judicial."

34. Finalmente, cabe tener presente a este respecto lo dispuesto por el artículo 16 del Decreto Ley 2.200:

"Cuando, de conformidad con la letra f) del artículo 13, el empleador desahuciare el contrato que hubiere estado vigente un año o más, deberá pagar al trabajador, una indemnización equivalente a la última remuneración mensual devengada, por cada año de servicio y fracción superior a 6 meses prestados continuamente al mismo empleador. Esta indemnización es compatible con la que corresponda al trabajador según lo establecido en la letra f) citada."

35. En relación al artículo 6 del Pacto, se acompañan los siguientes antecedentes relacionados con el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE).

Organización de un Servicio de Empleo

36. En Chile funcionan desde el año 1977, en forma absolutamente gratuita, las Oficinas Municipales de Colocación, cuya principal función es la de servir de intermediarias entre la oferta y demanda de trabajo. A partir de 1981 comenzaron a funcionar, además las Oficinas Privadas de Colocación, cuya actividad es similar a la de las Oficinas Municipales y que son supervisadas por SENCE.

37. El objetivo perseguido por ambas, es otorgar un servicio tanto a aquéllos que se encuentran desocupados como a quienes requieren contratar personal, a fin de proporcionarles la mejor información posible acerca del mercado laboral, detectando simultáneamente las alternativas de colocación y la oferta de mano de obra.

/...

Programas de orientación y formación técnico-profesional

38. El Servicio Nacional de Capacitación y Empleo, organismo técnico del Estado, creado por el Decreto Ley No. 1.446, de 1976, tiene por finalidad supervisar la aplicación de las disposiciones contenidas en el Estatuto de Capacitación y Empleo.

39. Las principales funciones que establece dicho estatuto para este Servicio son las siguientes:

a) Administrar un Programa Nacional de Becas de Capacitación Ocupacional destinado a personas de escasos recursos, que se encuentren desocupadas o trabajando en forma independiente, a fin de proporcionarles una herramienta para el logro de mejores niveles de vida;

b) La orientación de estos recursos responde a las necesidades de capacitación detectadas en las regiones y comunas del país y a los planes y programas de desarrollo, para hacer posible el desempeño laboral posterior de los capacitados. (Para la ejecución de estos cursos la asignación se hace a través de licitación pública, a la que pueden postular los organismos técnicos de ejecución en capacitación autorizados o reconocidos por SENCE, quienes son los encargados de impartir la capacitación. Dichos organismos pueden demostrar además, que un porcentaje de los alumnos matriculados en el curso han quedado trabajando en forma dependiente o independiente después de finalizada la acción, para lo cual se dispone de un mecanismo de incentivo. El total de capacitados a través del programa de becas desde la creación de este Servicio y hasta 1982 es aproximadamente de 219.000 personas.);

c) Fomentar, aprobar y supervisar las acciones de capacitación ocupacional realizadas por las empresas.

40. Todas las empresas que operan en el país y que tributan en Primera Categoría del Impuesto a la Renta, pueden hacer uso de una franquicia tributaria, la cual permite descontar del pago de dicho impuesto, hasta el 1% de las remuneraciones imponibles anuales canceladas al personal, por concepto de gastos de capacitación en que hubieren incurrido respecto de sus trabajadores.

41. Tanto la orientación como la especificación de los programas de capacitación provienen del análisis y diagnóstico que cada empresa realice de su propia realidad a objeto de determinar sus necesidades de capacitación.

42. Por lo tanto, el tipo de acciones a emprender varían principalmente de acuerdo a las particularidades de cada empresa, especialmente en lo que se refiere a su proceso productivo habitual, sus posibilidades de desarrollo y el papel que juega en el contexto de la economía nacional e internacional.

43. El total de trabajadores capacitados a través de este programa entre 1977 y 1982 asciende aproximadamente a 425.000 personas.

/...

II. ARTICULO 7. EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS
Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

44. Respecto a las principales leyes etc., cabe hacer presente que el derecho a una remuneración justa, se encuentra consagrado en nuestra legislación en la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, No. 16, inciso 2°, que dispone que toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.

45. Sobre los principales métodos utilizados para fijar salarios, es necesario hacer presente que, en nuestra legislación la remuneración se fija de común acuerdo entre las partes, ya sea a través de la negociación individual o colectiva, teniendo en consideración que el monto mínimo de ella no puede ser inferior al ingreso mínimo legal.

46. En efecto, el artículo 52, inciso 3°, del Decreto Ley 2.200 establece:

"El monto mensual de la remuneración no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se convinieren jornadas parciales de trabajo, la remuneración no podrá ser inferior a la mínima vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo."

47. El referido ingreso mínimo reconoce, en todo caso, excepciones que dicen relación con la edad del trabajador; en efecto el inciso 4° de la norma en comento prescribe:

"La remuneración mínima establecida en el inciso precedente no será aplicable a los trabajadores menores de 21 años, hasta que cumplan dicha edad, ni a los mayores de 65 años, casos en que se estará a la remuneración que libremente convenzan las partes."

48. Cabe señalar que el ingreso mínimo en comento es fijado periódicamente por ley, teniendo en consideración las necesidades básicas del trabajador y su familia.

49. Sobre esta materia es útil manifestar asimismo, que la remuneración también está sujeta a reajustes, los que pueden ser establecidos por ley o convencionalmente, a través de la negociación individual o colectiva.

50. Como dato estadístico cabe señalar que durante el año 1982, los trabajadores que fijaron su remuneración a través de contrato colectivo fueron 44.021 en la región metropolitana y 35.890 en el resto del país.

/...

Ampliación concepto remuneración

51. En relación a componentes de la remuneración de los trabajadores distintos del salario ordinario, cabe tener presente que de conformidad con el artículo 50 del Decreto Ley 2.200, se entiende por remuneración las contraprestaciones en dinero y las adicionales en especies avaluables en dinero que debe percibir el trabajador del empleador por causa del contrato de trabajo.

52. En virtud del artículo 51 del Decreto Ley en comento, constituyen remuneración, entre otras, las siguientes:

"a) Sueldo, que es el estipendio fijo, en dinero, pagado por períodos iguales determinados en el contrato, que recibe el trabajador por la prestación de sus servicios, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 10 de esta ley;

b) Sobresueldo, que consiste en la remuneración de horas extraordinarias de trabajo;

c) Comisión, que es el porcentaje sobre el precio de las ventas o compras, o sobre el monto de otras operaciones, que el empleador efectúa con la colaboración del trabajador;

d) Participación, que es la proporción de las utilidades de un negocio determinado o de una empresa o sólo de la de una o más secciones o sucursales de la misma; y

e) Gratificación, que corresponde a la parte de las utilidades con que el empleador beneficia el sueldo del trabajador."

53. Ahora bien, aparte de las remuneraciones señaladas precedentemente, existen en la práctica otros beneficios que pueden adicionarse a los ya señalados en virtud de un convenio entre empleador y trabajador, y entre los cuales pueden mencionarse las primas de producción, tratos, bonos de asistencia, bonos de antigüedad, asignaciones de natalidad y de matrimonio, aguinaldos de fiestas patrias o navidad etc.

54. Respecto al aseguramiento a las mujeres de condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, cabe señalar que en nuestra legislación la igualdad de trato entre el personal masculino y femenino está consagrado en nuestra Carta Fundamental, por ello se hace necesario dar por reproducidas las normas transcritas en el presente informe, especialmente la contenida en el artículo 19, inciso 3° de la Constitución Política de la República de Chile y artículo 2° del Decreto Ley 2.200, inciso 2°, relativas a la prohibición de hacer, en materia laboral, cualquier discriminación que no se base en la capacidad o idoneidad personal, tales como las que se fundamenten en motivos de sexo, nacionalidad, origen social, etc.

/...

- B. Beneficios: el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

Legislación

55. En lo que respecta a este punto, cabe hacer presente que las materias que él trata están contenidas en el Decreto Ley No. 2.200, de 1978, y en lo referente a descanso semanal, además en el Decreto Supremo No. 101, de 1918.

Análisis

a) Descanso semanal

56. Este beneficio aparece consagrado en el artículo 46 del Decreto Ley 2.200, modificado por la Ley 18.018, que al efecto dispone lo siguiente:

"Los días domingos y aquéllos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días.

Se declara Día Nacional del Trabajo el 1° de mayo de cada año. Este día será feriado."

57. Complementan la norma citada en el artículo anterior, las contenidas en los artículos 47 y 48 del mismo cuerpo legal, que respectivamente señalan:

"Artículo 47. El descanso y las obligaciones y prohibiciones establecidas al respecto en los artículos anteriores empezarán a más tardar a las 21 horas del día anterior al domingo o festivo y terminarán a las 6 horas del día siguiente de éstos, salvo las alteraciones horarias que se produzcan con motivo de la rotación en los turnos de trabajo.

Artículo 48. Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso semanal no podrán distribuir la jornada normal ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo el caso de fuerza mayor calificada por la Dirección del Trabajo. Si lo hicieren sin esa calificación las horas trabajadas en dichos días se pagarán en todo caso como extraordinarias y se les aplicará la multa establecida en el artículo 165."

58. Cabe señalar que el Decreto Ley 2.200 en su artículo 49 ha exceptuado del descanso dominical o días festivos a los trabajadores que se desempeñan en las faenas que en dicha norma se establece, pero a la vez les ha conferido también un día de descanso a la semana, en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios.

/...

59. El mencionado artículo 49, modificado por la Ley 18.011, del 1° de julio de 1981 y Ley No. 18.032, de 25 de septiembre de 1981, establece:

"Exceptúanse de lo ordenado en los artículos anteriores sobre descanso dominical o días festivos, los trabajadores que se desempeñen:

1. En las faenas destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea imposterqable;

2. En las explotaciones, labores o servicios que exijan continuidad por la naturaleza de sus procesos, por razones de carácter técnico, por las necesidades que satisfacen o para evitar notables perjuicios al interés público o de la industria;

3. En las obras o labores que por su naturaleza no puedan ejecutarse sino en estaciones o períodos determinados;

4. En los trabajos necesarios e imposterqables para la buena marcha de la empresa;

5. A bordo de naves;

6. En las faenas portuarias;

7. En los establecimientos de comercio y de servicios que atiendan directamente al público, respecto de los trabajadores que realizan dicha atención y según las modalidades del establecimiento respectivo; y

8. En las actividades cuya ejecución hubiere sido así acordada con el empleador en un contrato o convenio colectivo, o establecido en un fallo arbitral.

Las empresas exceptuadas de este descanso podrán distribuir la jornada normal de trabajo de las faenas exceptuadas, en forma que incluya los días dominicos y festivos, pero las horas trabajadas en dichos días se paqarán como extraordinarias, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal.

Las empresas exceptuadas del descanso dominical a que se refiere el artículo 46 deberán otorqar un día de descanso a la semana, en compensación a las actividades desarrolladas en día domingo, y un día de descanso por cada día festivo en que los trabajadores debieron prestar servicios. Estos descansos podrán ser comunes para todos los trabajadores o por turno para no paralizar el curso de las labores.

Cuando se acumule más de un día de descanso en la semana, por aplicación de lo dispuesto en el inciso anterior, las partes podrán acordar una especial forma de distribución o de remuneración de los días de descanso que excedan de uno semanal.

/...

En los casos en que la prestación de servicios deba efectuarse en lugares apartados de centros urbanos, podrán pactarse jornadas de trabajo de hasta dos semanas ininterrumpidas, al término de las cuales deberán otorgarse los días de descanso compensatorios de los días domingos o festivos que hayan tenido lugar en dicho período bisemanal, aumentados en uno. Se aplicará también en este caso lo dispuesto en el inciso precedente. Todo lo cual se entiende sin perjuicio de otros sistemas que sobre el particular se pacten en convenios o contratos colectivos."

b) Las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias

60. Sobre el particular es posible señalar que la duración de la jornada semanal no puede exceder de las 48 horas que fija el inciso 1° del artículo 34 del Decreto Ley No. 2.200.

61. La citada norma, prescribe:

"La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de 48 horas semanales."

62. Lo anterior conforma la regla general en materia de jornada de trabajo, pero existen excepciones a ella las que se encuentran previstas en los incisos 2° y 3° del mismo artículo 34, citado y en el artículo 37 del Decreto Ley 2.200.

63. Dichas normas prescriben:

"Artículo 34 incisos 2° y 3°. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata, los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento.

También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras.

Artículo 37. Lo dispuesto en el artículo 34 no es aplicable a las personas que ocupen un puesto de vigilancia, ni a los que desarrollen labores discontinuas, intermitentes o que requieran de su sola presencia, así como las demás que sean calificadas como análogas por el Director del Trabajo.

Tampoco se aplicarán sus disposiciones a los trabajadores de empresas de telégrafo, teléfono, luz, agua, teatro y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio del mismo Director, y los trabajadores deban mantenerse constantemente a disposición del público.

Del mismo modo no se aplicará lo dispuesto en el artículo 34 al personal que trabaje en hoteles, restaurantes o clubes; pero el personal administrativo y el de lavandería, lencería o cocina que se desempeñe en estos establecimientos se sujetará a lo dispuesto en el inciso primero del citado artículo.

/...

Con todo, los trabajadores a que se refiere este artículo no podrán permanecer más de doce horas diarias en el lugar de trabajo y tendrán dentro de esta jornada, un descanso no inferior a una hora."

64. Por su parte, el artículo 39 del mismo cuerpo legal dispone:

"El máximo semanal establecido en el artículo 34, no podrá distribuirse en más de seis días ni exceder de doce horas diarias, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 36."

65. En cuanto a la jornada extraordinaria, el artículo 41 del citado Decreto Ley, prescribe:

"Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuere menor.

En todo caso, las horas trabajadas en domingos y festivos se considerarán como extraordinarias para los efectos de su pago, siempre que excedan la jornada ordinaria semanal."

c) Las vacaciones pagadas

66. La regla general en materia de feriado está contemplada en el artículo 72 del Decreto Ley 2.200, que dispone:

"Los trabajadores con más de un año de servicio tendrán derecho a un feriado anual de quince días hábiles con derecho a remuneración íntegra que se otorgará de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

El feriado se concederá de preferencia en primavera o verano, considerándose las necesidades del servicio."

67. Por su parte, de conformidad con el artículo 73 del Decreto Ley en comento:

"Todo trabajador con diez años de trabajo para un mismo empleador, continuos o no, tendrá derecho a un día adicional de feriado por cada tres nuevos años trabajados y este exceso será susceptible de negociación individual o colectiva."

68. Las restantes normas que reglamentan el beneficio en comento se encuentran contenidas en los artículos que a continuación se transcriben:

"Artículo 74. En las empresas que tengan distribuidas la jornada semanal de trabajo en menos de seis días hábiles, uno de ellos será considerado inhábil para los efectos del feriado.

Artículo 75. El feriado anual de un trabajador no podrá exceder de treinta y cinco días, incluidos los días inhábiles, sea por aplicación de lo dispuesto en el artículo 73, o de cláusulas contenidas en convenios o contratos colectivos o en fallos arbitrales recaídos en una negociación colectiva.

/...

Artículo 76. El feriado deberá ser continuo, pero el exceso sobre diez días hábiles podrá fraccionarse de común acuerdo.

El feriado también podrá acumularse por acuerdo de las partes, pero sólo hasta por dos períodos consecutivos.

Artículo 77. Durante el feriado, la remuneración íntegra constituida por el sueldo en el caso de trabajadores sujetos al sistema de remuneración fija.

En caso de trabajadores con remuneraciones variables, la remuneración íntegra será el promedio de lo ganado en los últimos tres meses trabajados.

Se entenderá por remuneraciones variables los tratos, comisiones, primas y otras que con arreglo al contrato de trabajo impliquen la posibilidad de que el resultado mensual total no sea constante entre uno y otro mes.

Artículo 78. Si durante el feriado se produce un reajuste legal, convencional o voluntario de remuneraciones, este reajuste afectará también a la remuneración íntegra que corresponde pagar durante el feriado, a partir de la fecha de entrada en vigencia del correspondiente reajuste."

"Inconvertibilidad del feriado"

Artículo 79. El feriado establecido en el artículo 72 no podrá compensarse en dinero.

Sólo si el trabajador, teniendo los requisitos necesarios para hacer uso de feriado, deja de pertenecer por cualquiera circunstancia a la empresa, el empleador deberá compensarle el tiempo que por concepto de feriado le habría correspondido.

Con todo, el trabajador cuyo contrato termine antes de completar el año de servicio que da derecho a feriado, percibirá una indemnización por este beneficio, equivalente a la remuneración íntegra calculada en forma proporcional al tiempo que medie entre su contratación o la fecha en que enteró la última anualidad y el término de sus funciones.

Artículo 80. No tendrán derecho a feriado los trabajadores de las empresas o establecimientos que, por la naturaleza de las actividades que desarrollan, dejen de funcionar durante ciertos períodos del año, siempre que el tiempo de la interrupción no sea inferior al feriado que les corresponda de acuerdo a las disposiciones de esta ley y que durante dicho período hayan disfrutado normalmente de la remuneración establecida en el contrato."

69. Asimismo, el legislador ha previsto la posibilidad de que en una empresa se otorgue feriado colectivo a los trabajadores disponiendo en el artículo 81 lo siguiente:

"Los empleadores podrán determinar que en sus empresas o establecimientos, o en parte de ellos, se proceda anualmente a su cierre por un mínimo de quince días hábiles para que el personal respectivo haga uso del feriado en forma colectiva.

/...

En este caso, deberá concederse el feriado a todos los trabajadores de la respectiva empresa o sección, aun cuando individualmente no cumplan con los requisitos para tener derecho a él, entendiéndose que a éstos se les anticipa."

d) La remuneración de los días festivos

70. Sobre el particular es necesario distinguir entre los trabajadores remunerados exclusivamente por día y los remunerados mensualmente.

71. Respecto a los primeros, cabe hacer presente que el artículo 53 del Decreto Ley 2.200, contempla el derecho de éstos a la remuneración por los días domingos y festivos. La citada norma dispone:

"El trabajador remunerado exclusivamente por día tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingos y festivos.

Si la remuneración estuviese constituida por un sueldo base diario y trato u otra remuneración diaria que la hiciere variable, el trabajador tendrá derecho a la remuneración en dinero por los días domingo y festivos sólo respecto al sueldo base diario. Si la remuneración diaria fuere exclusivamente variable, y no estuviere constituida por un sueldo base diario, se pagará por este concepto el promedio de lo devengado en el respectivo período de pago.

No tendrá lugar lo dispuesto en este artículo respecto de los contratos que se celebren por un lapso no superior a treinta días, sea porque así lo han convenido expresamente las partes o lo determine la naturaleza transitoria de los servicios contratados. Estos contratos no podrán prorrogarse en más de sesenta días.

No se considerarán para los efectos indicados en el inciso anterior las remuneraciones que tengan carácter accesorio o extraordinario, tales como gratificaciones, aguinaldos, bonificaciones especiales u otras.

Para gozar del derecho que establece el inciso primero de este artículo, el trabajador deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente, en la semana respectiva. Perderá el derecho si registra atrasos que excedan de dos horas en la semana o de cuatro en el mes calendario.

Lo dispuesto en los incisos precedentes se aplicará, en cuanto corresponda, a los días de descanso que tienen los trabajadores exceptuados del descanso a que se refiere el artículo 46.

No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo, salvo que abarquen un período semanal completo."

72. Por lo que concierne a los trabajadores remunerados mensualmente, el pago de los domingos y festivos proviene del hecho de que han convenido un estipendio de carácter mensual el que ha de entenderse que cubre por igual tanto los días hábiles como los días domingos y festivos que incidan en el respectivo mes.

/...

III. ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Legislación

73. En nuestra legislación el derecho a sindicación está establecido en la Constitución Política de la República de Chile y se encuentra reglamentado en el Decreto Ley 2.756, de 1979.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

74. Como se señalara en el párrafo precedente, la Constitución Política de la República de Chile, en su artículo 19, No. 19, consagra el derecho de sindicación estableciendo lo siguiente:

"La Constitución asegura a todas las personas:

No. 19. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La Ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales y sus dirigentes no podrán intervenir en actividades político partidistas."

75. Por su parte, el artículo 1° del Decreto Ley No. 2.756 dispone:

"Reconócese a los trabajadores del sector privado y de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica, el derecho de constituir sin autorización previa, las organizaciones sindicales que estimen convenientes, con la sola condición de sujetarse a la ley y a los estatutos de las mismas."

76. A su vez, el artículo 3° del citado cuerpo legal, establece el derecho a afiliación, disponiendo lo siguiente en sus incisos 1°, 2° y 3°:

"Son titulares del derecho de sindicación los trabajadores, a que alude el artículo 1°, que cumplan los requisitos que establezcan la ley y los respectivos estatutos. Los menores y la mujer casada no necesitarán autorización alguna para sindicarse.

La afiliación a un sindicato es personal y no podrá, por tanto, transferirse ni delegarse.

La afiliación es voluntaria. Nadie puede ser obligado a afiliarse a una organización sindical para desempeñar un empleo o desarrollar una actividad. Tampoco podrá impedirse su desafiliación."

77. La regla anterior sólo reconoce la limitación que se contiene en el inciso 4° de la misma disposición y que señala que "un trabajador no puede pertenecer a más de un sindicato simultáneamente".

/...

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

78. En relación con esta materia y respecto al derecho de las federaciones o confederaciones a constituir organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a ellas, cabe señalar que el artículo 2° del Decreto Ley 2.756 dispone:

"Las organizaciones sindicales tienen el derecho de constituir o afiliarse a federaciones y confederaciones en la forma que prescriban la ley y los respectivos estatutos, siempre que estas organizaciones de mayor grado se hayan constituido conforme a lo dispuesto en la presente ley o se hayan ajustado a las disposiciones de ésta.

Asimismo, todas las organizaciones indicadas en el inciso precedente tienen el derecho de constituir y afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores en la forma que prescriban los respectivos estatutos y las normas, usos y prácticas del derecho internacional."

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

79. Sobre el particular, cabe hacer presente que este derecho se encuentra consagrado a través de todo el articulado del Decreto Ley 2.756. A modo de ejemplo, se puede mencionar en primer término el derecho a constituirse sin necesidad de autorización previa, constitución que se efectúa en asamblea de trabajadores que reúnan los quórum que el mismo Decreto Ley establece en los artículos 10 y 11 y que debe celebrarse ante un ministro de fe; el derecho a aprobar los estatutos del sindicato y a elegir su directorio.

80. En seguida, es posible señalar el derecho a reunirse en asambleas, sean ordinarias o extraordinarias, las que pueden efectuarse en cualquier sede sindical, fuera de las horas de trabajo, teniendo por objeto tratar entre sus asociados materias concernientes a la respectiva entidad.

Libre disponibilidad y administración bienes

81. Asimismo, los sindicatos están facultados para adquirir, conservar y enajenar bienes de todas clases.

82. Por su parte, el empleador está obligado a prestar las facilidades necesarias para practicar la elección del directorio y demás votaciones secretas que exija la ley. También está obligado a conceder a los directores sindicales los permisos necesarios para ausentarse de sus labores con el objeto de cumplir sus funciones.

Garantías

83. Cabe señalar también que el legislador ha considerado prácticas desleales del empleador, todas aquellas acciones que atenten o entraban la libertad sindical, en forma especial, las enumeradas en el artículo 66 del Decreto Ley 2.758, de 1979 el que al efecto prescribe:

/...

"Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurren especialmente en esta infracción:

a) El que obstaculice la formación de sindicatos de trabajadores ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato.

b) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimar la formación de un sindicato.

c) El que realice algunas de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente.

d) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planilla de remuneraciones.

e) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar a desestimar la afiliación o desafiliación sindical."

Fuero

84. Finalmente, cabe destacar que en conformidad al artículo 28 del Decreto Ley 2.756, los directores sindicales gozan de fuero establecido en el artículo 22 del Decreto Ley 2.200, desde la fecha de su elección y hasta seis meses después de haber cesado en el cargo, siempre que la cesación en él no se hubiera producido por censura de la asamblea sindical, por sanción aplicada por el tribunal competente en cuya virtud haya de hacer abandono del mismo, por disolución del sindicato o por término de la empresa.

85. El referido fuero del artículo 22 mencionado consiste en que el empleador no puede poner término al contrato de trabajo de estos dependientes sino con previa autorización de los Tribunales de Justicia, la que éste podrá conceder en los casos señalados en el artículo 13, letras b) y c) y 14, con excepción de su inciso final, del mismo Decreto Ley 2.200, ya transcritos respecto del artículo 6 (véase el párrafo 32, supra).

/...

E. Derecho de huelga

86. Las disposiciones legales que se refieren a la huelga en nuestra legislación son las previstas en los artículos 50 y siguientes del Decreto Ley 2.758, de 1979, las que al efecto disponen:

"Artículo 50. Los trabajadores deberán resolver si aceptan la última oferta del empleador o si declaran la huelga, cuando concurran los siguientes requisitos:

- a) Que la negociación no esté sujeta a arbitraje obligatorio.
- b) Que el día de la votación esté comprendido dentro de los tres últimos días de vigencia del contrato o del fallo anterior, o en el evento de no existir éste, dentro de los tres últimos días de un total de cuarenta, contados desde la presentación del proyecto, o de un total de veinticinco, si se trata de empresas de menos de veinticinco trabajadores.
- c) Que las partes no hubieren convenido en someter el asunto a arbitraje.

Para estos efectos, la Comisión Negociadora deberá convocar a una votación a lo menos con tres días hábiles laborales de anticipación.

Si la votación no se efectuare en la oportunidad que corresponda, se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador. Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso 2° del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de 3 días hábiles, contados desde el último día en que debió procederse a la votación.

Cuando la votación no se hubiere llevado a efecto por causas ajenas a los trabajadores, éstos tendrán un plazo de cinco días hábiles laborales para proceder a ella.

Para los efectos de esta ley se entiende por última oferta u oferta vigente del empleador, la última que conste por escrito de haber sido recibida por la Comisión Negociadora y cuya copia se encuentra en poder de la Inspección del Trabajo respectiva.

Artículo 51. La votación deberá efectuarse en forma personal, secreta y en presencia de un ministro de fe.

Tendrán derecho a participar en la votación todos los trabajadores involucrados en la negociación.

El día que corresponda proceder a la votación que se señala en el inciso precedente no podrá realizarse asamblea alguna en la empresa respectiva.

/...

Con la anticipación indicada en el inciso segundo del artículo anterior deberá informarse a todos los trabajadores interesados acerca de la última proposición del empleador, haciéndose llegar directamente un ejemplar de ésta a cada uno de ellos o exhibiendo dicha proposición en lugares visibles de la empresa. Todos los gastos correspondientes a esta información serán de cargo del empleador.

Deberá acompañarse copia de la última oferta del empleador a la Inspección del Trabajo, dentro de los dos días hábiles anteriores al plazo señalado en el inciso segundo del artículo precedente.

Los votos deberán emitirse con la expresión "última oferta del empleador" o con la expresión "huelga", según sea la decisión de cada trabajador.

Quórum

Artículo 52. La huelga deberá ser acordada por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados en la negociación. Si no obtuvieren dicho quórum se entenderá que los trabajadores aceptan la última proposición del empleador.

Lo anterior es sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles contados desde el día en que se efectuó la votación.

Artículo 53. Acordada la huelga, ésta deberá hacerse efectiva al tercer día hábil siguiente a la fecha de su aprobación, pudiendo prorrogarse de acuerdo con el empleador este plazo por otros cinco días hábiles.

Si la huelga no se hiciere efectiva en la oportunidad indicada, se entenderá que los trabajadores han desistido de ella y, en consecuencia, que aceptan la última oferta del empleador, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 49, facultad que deberá ejercerse dentro del plazo de tres días hábiles, contados desde el día en que debió hacerse efectiva la huelga.

Se entenderá que no se ha hecho efectiva la huelga si la mitad más uno de los trabajadores involucrados en la negociación colectiva continuaran laborando.

Artículo 54. Declarada la huelga o durante el transcurso de ella, la Comisión Negociadora sin perjuicio de las facultades que le confiere el artículo 23, o un 10% de los trabajadores involucrados en la negociación, podrán convocar a otra votación, a fin de pronunciarse sobre el último ofrecimiento efectuado por el empleador durante el transcurso de la negociación colectiva o para someter el asunto a arbitraje. Las decisiones deberán adoptarse por la mayoría absoluta de los trabajadores involucrados.

Constituido el compromiso, cesará la huelga y los trabajadores deberán reintegrarse a sus labores en las mismas condiciones vigentes al momento de presentarse el proyecto de contrato colectivo.

/...

Será aplicable, en estos casos, lo dispuesto en los artículos 50 y 51, en lo que corresponda, pero no será obligatoria la presencia de un ministro de fe, si el número de trabajadores involucrados fuere inferior a 250.

Suspensión obligaciones recíprocas

Artículo 57. Durante la huelga o el cierre temporal o lock-out se entenderá suspendido el contrato de trabajo, respecto de los trabajadores y del empleador que se encuentren involucrados o a quienes afecten, en su caso. En consecuencia, los trabajadores no estarán obligados a prestar sus servicios ni el empleador al pago de las remuneraciones, beneficios y regalías derivadas de dicho contrato.

Sin embargo, la totalidad de las imposiciones al respectivo Instituto previsional serán de cargo de los trabajadores que se encontraren en huelga y del empleador, cuando éste hubiere decretado el lock-out, sólo respecto de aquéllos afectados por éste.

Artículo 58. Durante la huelga o durante el cierre temporal o lock-out, los trabajadores podrán desempeñar otro empleo o efectuar trabajos temporales, fuera de la empresa, sin que ello signifique el término del contrato de trabajo con el empleador.

Asimismo, la huelga no altera al derecho que tiene el empleador de organizar, dirigir y administrar la empresa, realizando cualquier función o actividad propia de ella, para cuyo efecto puede contratar los trabajadores que considere necesario.

Prohibición de negociación en forma individual

Artículo 59. Mientras los trabajadores permanezcan incorporados al sindicato o grupo de negociación respectiva, quedará prohibido al empleador ofrecer individualmente a dichos trabajadores su reintegro en cualquier condición.

Artículo 60. Una vez transcurridos treinta días de iniciada la huelga, cualquier trabajador podrá retirarse de la negociación.

Se entenderá producido el retiro, por el solo hecho de reintegrarse al trabajo y negociar directamente con el empleador las condiciones de trabajo individuales.

El empleador estará obligado a aceptar al trabajador que se reintegre, y si no acordare con él nuevas condiciones, se entenderán pactadas las que correspondan en conformidad con los incisos 3° y final del artículo 26.

Los trabajadores no afectos a un contrato colectivo anterior, sólo podrán participar en un nuevo proyecto de contrato en las oportunidades a que se refieren los incisos 2° y 3° del artículo 19.

/...

Artículo 62. Los trabajadores que mantengan su decisión de no concurrir al trabajo, transcurridos 60 días desde iniciada la huelga, se entenderán renunciados voluntariamente, produciendo esta causal de terminación los mismos efectos legales que el desahucio dado por éstos.

No obstante, los trabajadores que se encuentren en la situación a que se refiere el inciso anterior, tendrán derecho al beneficio del subsidio de cesantía.

Obligaciones excepcionales de los dirigentes en huelga

Artículo 63. Si se produjere una huelga en una empresa o predio, o en un establecimiento cuya paralización provoque un daño actual e irreparable en sus bienes materiales, o un daño a la salud de los usuarios de un establecimiento asistencial o de salud, el sindicato o grupo de trabajadores involucrados en la huelga estarán obligados a proporcionar el personal indispensable para la ejecución de las operaciones cuya paralización puede causar este daño.

La Comisión Negociadora deberá señalar al empleador, a requerimiento escrito de éste, los trabajadores que compondrán el equipo de emergencia, dentro de las 24 horas siguientes a dicho requerimiento.

Si así no lo hiciere, el empleador podrá reclamar a los Tribunales de Justicia, a fin de que el tribunal se pronuncie sobre la obligación de los trabajadores de proporcionar dicho equipo.

Lo dispuesto en los incisos anteriores se aplicará cuando hubiere negativa expresa de los trabajadores, o si existiere discrepancia en cuanto a la composición del equipo.

La reclamación deberá ser interpuesta por el empleador dentro del plazo de cinco días contado desde la fecha de la negativa de los trabajadores, o de la falta de acuerdo, en su caso.

Fuero en período de conflicto

Artículo 64. Los trabajadores involucrados en una negociación colectiva gozarán del fuero establecido en el artículo 22 del Decreto Ley 2.200, de 1978, desde los cinco días anteriores a la presentación del proyecto de convenio hasta la suscripción del contrato colectivo o hasta la fecha de notificación a las partes del fallo arbitral o hasta transcurridos sesenta días de iniciada la huelga, según fuere el caso.

Sin embargo, no se requerirá solicitar el desafuero de aquellos trabajadores sujetos a contrato de plazo fijo, cuando dicho plazo expirare dentro del período comprendido en el inciso anterior.

Artículo 65. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 6° en caso de producirse una huelga o lock-out, que por sus características, oportunidad o duración causare grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional, el Presidente de la República podrá decretar la reanudación de faenas por un plazo de 90 días.

/...

El decreto que disponga la reanudación de faenas será suscrito, además, por los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción y deberá designar a un miembro del Cuerpo Arbitral, que actuará como mediador. Dictado el decreto de reanudación se suspenderán los plazos que para la huelga y lock-out establece esta ley, los que continuarán corriendo hasta su expiración una vez vencido el plazo indicado en el inciso anterior.

La reanudación de faenas se hará en las mismas condiciones vigentes al momento de presentar el proyecto de contrato colectivo.

Los honorarios de los miembros del Cuerpo Arbitral designado como mediadores, serán de cargo del Fisco, y regulados por el arancel que para el efecto dicte el Ministerio de Economía, Fomento y Reconstrucción."

Limitaciones

87. El recurso de la huelga dentro del proceso de negociación colectiva reconoce limitaciones, las que se encuentran contenidas en el artículo 6° del Decreto Ley 2.758, el que al efecto prescribe:

"No podrán declarar la huelga los trabajadores de aquellas empresas que:
a) atiendan servicios de utilidad pública, o b) cuya paralización cause grave daño a la salud, al abastecimiento de la población, a la economía del país o a la seguridad nacional.

Para que se produzca el efecto a que se refiere la letra b) será necesario que la empresa de que se trate comprenda parte significativa de la actividad respectiva del país, o que su paralización implique la imposibilidad total de recibir un servicio para un sector de la población.

En los casos a que se refiere este artículo, si no se logra acuerdo directo entre las partes en el proceso de negociación colectiva, procederá el arbitraje obligatorio en los términos establecidos en esta ley.

La calificación de encontrarse la empresa en alguna de las situaciones señaladas en este artículo, será efectuada dentro del mes de julio de cada año, por resolución conjunta de los Ministros del Trabajo y Previsión Social, Defensa Nacional y Economía, Fomento y Reconstrucción."

88. Cabe señalar que el artículo 74 del Decreto Ley 2.756 hace inaplicable dicho Decreto Ley a los miembros de las fuerzas armadas, la policía, o a la administración del Estado.

89. En efecto, dicha norma, dispone:

"Esta ley no será aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado, centralizada y descentralizada con excepción de los trabajadores de las empresas del Estado. Tampoco requerirá respecto de los funcionarios del Poder Judicial, del Congreso Nacional y de las empresas del Estado dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacione con el Gobierno a través de dicho Ministerio."

/...

90. A su vez, y con respecto a la negociación colectiva, el artículo 3° del Decreto Ley 2.758, prescribe:

"La negociación colectiva podrá tener lugar en las empresas del sector privado y en las que el Estado tenga aportes, participación o representación.

No existirá negociación colectiva en los servicios o instituciones de la Administración del Estado, centralizados o descentralizados en las empresas dependientes del Ministerio de Defensa Nacional o que se relacionen con el Supremo Gobierno a través de este Ministerio, en el Poder Judicial y en el Congreso Nacional.

Tampoco podrá existir negociación colectiva en las empresas o instituciones públicas o privadas cuyos presupuestos en cualquiera de los dos últimos años calendarios hayan sido financiados en más de un 50% por el Estado, directamente, o a través de derechos o impuestos."

91. Por su parte, y en lo que concierne a la huelga, el artículo 19, No. 16, de la Constitución Política de la República de Chile, en su inciso 6°, dispone que "no podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las Municipalidades".

IV. ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Introducción

92. El artículo 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales dispone que los Estados Partes en él reconocen el derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social.

93. Cumpliendo con el citado mandato, Chile consagra constitucionalmente este derecho para todos los habitantes de la República sin distinciones de ninguna especie, disponiéndose en el artículo 19, No. 18, de la Carta Fundamental que la acción del Estado estará dirigida a garantizarles el acceso al goce de prestaciones básicas uniformes, ya sea que se otorguen a través de instituciones públicas o privadas y se financien o no con cotizaciones, y a supervigilar el adecuado ejercicio del derecho a la seguridad social.

94. Para la consecución de estos objetivos, el país cuenta con una organización jurídico-institucional que afecta a previsión a todos los trabajadores de los sectores público y privado, y asiste en forma enteramente gratuita a ancianos, inválidos y población preactiva carentes de recursos; habiendo implementado también con bastante éxito un Sistema Nacional de Subsidios por Desempleo y Prestaciones Familiares que desde 1981 se financia exclusivamente con aportes fiscales.

95. De la forma anteriormente señalada, por una vía u otra, y utilizando en algunos casos más de un instrumento de cobertura, la población de Chile ha venido experimentando un mejoramiento paulatino de sus condiciones y afianzando cada vez más sus derechos a las prestaciones del sistema de seguridad social, que perfecciona sus técnicas día a día.

/...

B. Prestaciones del sistema de seguridad social

1. Prestaciones médicas

Legislación

96. Las prestaciones médicas, en atenciones y en especie, se encuentran reguladas principalmente por los siguientes cuerpos legales:

a) Ley No. 6.174 publicada en el Diario Oficial de 9 de febrero de 1938. Establece la cobertura para medicina preventiva;

b) Ley No. 16.781, publicada en el Diario Oficial de 2 de mayo de 1968. Otorga asistencia médica y dental a los imponentes activos y jubilados de diversos organismos previsionales;

c) Ley No. 16.744, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 1968. Establece el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales;

d) Ley No. 10.383, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 1952. Orgánica del Servicio de Seguro Social, contempla prestaciones de salud para los imponentes de dicha entidad previsional;

e) Decreto con Fuerza de Ley No. 3, publicado en el Diario Oficial de 19 de mayo de 1981. Fija normas para el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud por parte de las instituciones de salud previsional (ISAPRES).

97. Sobre la base de estos cuerpos legales, fundamentalmente de los dos primeros, la población de Chile ve atendidos sus estados patológicos en sus etapas preventiva y curativa, recibe acciones de rehabilitación y medicamentos, contribuyendo o no a su financiamiento, según sea la naturaleza de la contingencia, la situación personal del atendido y la disponibilidad de recursos del servicio otorgante.

2. Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad

Legislación

98. La dación de estas prestaciones se encuentra regulada principalmente por los siguientes cuerpos legales:

a) Decreto con Fuerza de Ley No. 44, publicado en el Diario Oficial de 24 de julio de 1978. Establece normas comunes para subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado;

b) Decreto Ley No. 3.537, publicado en el Diario Oficial de 22 de enero de 1981. Hizo aplicables las disposiciones del Decreto con Fuerza de Ley No. 44 de 1978, a los trabajadores dependientes del Estado, sus instituciones y empresas y a los trabajadores regidos por la Ley No. 15.565;

c) Decreto con Fuerza de Ley No. 338, de 1960;

/...

d) Decreto con Fuerza de Ley No. 3, publicado en el Diario Oficial de 19 de mayo de 1981. Fija normas para el otorgamiento de prestaciones y beneficios de salud por instituciones de salud previsional;

e) Ley No. 16.744, publicada en el Diario Oficial de 1° de febrero de 1968. Establece el seguro contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

99. Estas disposiciones, en su conjunto, constituyen la base del sistema de subsidios por incapacidad laboral, que permiten a los trabajadores afectados temporalmente por una enfermedad o acoídos a reposo preventivo, mantener la continuidad de sus ingresos.

100. El subsidio por incapacidad laboral del Decreto con Fuerza de Ley No. 44, se devenga día a día. Su monto diario es una cantidad equivalente a la triésima parte de su base de cálculo, no pudiendo ser inferior a la triésima parte del 50% del ingreso mínimo que rija para el sector privado.

101. La base de cálculo de los subsidios es equivalente a la remuneración neta, al subsidio (de cualquier naturaleza excepto el de cesantía) o de ambos que se haya devengado en el mes calendario que antecede a la fecha de la licencia médica correspondiente. Si el beneficiario no hubiere tenido remuneración neta ni subsidio en el referido mes, esta base será la remuneración neta resultante de lo establecido en el contrato de trabajo.

102. En relación con estas materias y ajustándose a lo señalado en la letra c de las pautas, debe hacerse presente que, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 22° de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, el Ministerio del Trabajo y Previsión Social, informó con detalle sobre las particularidades, estructura y funcionamiento del Seguro de Enfermedad en la Industria y la Agricultura, con ocasión de las Memorias de los Convenios Nos. 24 y 25 de la referida Organización, confeccionadas durante los períodos 1978-1981 y 1981-1982 al Ministerio de Relaciones Exteriores, para su posterior remisión a los organismos internacionales competentes.

3. Prestaciones de maternidad

Legislación

103. Los beneficios de maternidad que otorga el sistema de seguridad social chileno están establecidos principalmente en los siguientes cuerpos legales:

a) Ley No. 16.781, publicada en el Diario Oficial de 2 de mayo de 1968. Otorga asistencia médica y dental a los imponentes activos y jubilados de diversos organismos previsionales;

b) Ley No. 10.383, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 1952. Orgánica del Servicio de Seguro Social, contempla prestaciones de salud para los imponentes de dicha entidad previsional;

/...

c) Decreto con Fuerza de Ley No. 338, de 1960, publicado en el Diario Oficial de 6 de abril de 1960;

d) Decreto Ley No. 2.200, publicado en el Diario Oficial de 15 de junio de 1978. Fija el Código del Trabajo.

104. Sobre la base de las disposiciones mencionadas, se protegen en Chile los estados de embarazo, parto y puerperio de las trabajadoras y las cónyuges de los trabajadores, extendiéndose la cobertura de maternidad hacia otros sectores de embarazadas que requieren atenciones gratuitas, las que les son otorgadas por el Sistema Nacional de Servicios de Salud.

Prestaciones médicas y en especie

105. Toda mujer embarazada afiliada a algún organismo de previsión tiene derecho a recibir atenciones médicas en forma similar al caso de enfermedad común, especializadas de acuerdo con la contingencia. El sector de obreras afectas al régimen del Servicio de Seguro Social tiene derecho, además, a percibir, desde la séptima semana de embarazo y mientras amamanta a su hijo, alimentos suplementarios y/o auxilios de lactancia.

Prestaciones en dinero

106. Subsidio. Las trabajadoras tienen derecho a percibir, durante todo el tiempo de descanso pre y postnatal y sus eventuales prórrogas, un subsidio que varía, según los casos, entre el equivalente del subsidio de enfermedad común, y la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que le correspondiere percibir, los que se pagan con cargo al Fondo de Medicina Preventiva, tratándose de trabajadoras del sector privado, y con cargo fiscal o de la entidad empleadora, cuando se trata de funcionarias del sector público.

107. Asignación maternal. Es una prestación en dinero que se otorga durante todo el período de embarazo. Beneficia tanto a las trabajadoras como a las cónyuges de trabajadores, que fueron cargas de familia de éstos.

108. Se paga con cargo al Fondo Único de Prestaciones Familiares, que se financia con aportes fiscales.

109. Descansos. Las trabajadoras embarazadas tienen derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y de doce semanas a partir de él.

110. Este período puede ser prorrogado cuando el alumbramiento produjere secuelas que lo hagan necesario, y cuando el hijo menor de un año enfermase gravemente requiriendo la atención personal de la madre.

111. Durante el período de descanso pre y postnatal, incluidas las prórrogas, las imponentes conservan sus empleos.

/...

4. Prestaciones por invalidez, vejez y para sobrevivientes

Legislación

112. Estos riesgos se cubren en forma principal a través de seguros sociales, cuya gestión para esta materia es asumida en la actualidad por las Cajas de Previsión y las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones.

113. Para quienes no tienen acceso a esta fórmula de cobertura existen prestaciones sociales con financiamiento fiscal, que están establecidas ya sea con carácter subsidiario en los mismos regímenes de seguro o configurando sistemas especiales.

114. Los cuerpos legales fundamentales en esta materia son, por orden cronológico:

a) Decreto con Fuerza de Ley No. 1.340 bis, de 1930, publicado en el Diario Oficial de 10 de octubre de 1930. Organización y funcionamiento de la Caja Nacional de Empleados Públicos y Periodistas;

b) Ley No. 10.383, publicada en el Diario Oficial de 8 de agosto de 1952. Declara obligatorio el Seguro contra los riesgos que indica. Crea el Servicio de Seguro Social;

c) Ley No. 10.475, publicada en el Diario Oficial de 9 de septiembre de 1952. Jubilación y pensiones de los empleados particulares;

d) Decreto con Fuerza de Ley No. 338, publicado en el Diario Oficial de 6 de agosto de 1960. Estatuto del personal empleado de la administración civil del Estado;

e) Decreto Ley No. 869, publicado en el Diario Oficial de 28 de enero de 1975. Establece régimen de pensiones asistenciales para inválidos y ancianos carentes de recursos;

f) Decreto Ley No. 3.500, publicado en el Diario Oficial de 13 de noviembre de 1980. Establece Nuevo Sistema de Pensiones.

115. Respecto de las pensiones que se otorgan por la vía del seguro social, cabe señalar que se destacan los aspectos que han parecido más relevantes, pues ya se proporcionó la información detallada con ocasión de las Memorias de los Convenios 35 a 38 de la Organización Internacional del Trabajo, confeccionadas para el período 1978-1981, enviadas a nuestro Ministerio.

116. Ámbito de personas protegidas. En las Cajas de Previsión, de acuerdo con la naturaleza de los servicios y el sector de actividad. En las Sociedades Administradoras de Fondos de Pensiones (en adelante AFP), de acuerdo con la elección de cada afiliado.

117. Financiamiento. En las Cajas de Previsión, mediante cotizaciones que ingresan a Fondos de Reparto. En las AFP, mediante cotizaciones que ingresan a Fondos de Capitalización individual.

/...

118. En ambos casos, las pensiones mínimas gozan de garantía estatal.

119. Monto de prestaciones. En las Cajas de Previsión, se establecen en relación con las remuneraciones imponibles registradas en un período determinado, que para estos casos es considerado período base. En las AFP, de acuerdo con factores, de los cuales el más importante es el saldo de la cuenta y/o el ingreso asegurado, según los casos.

120. Techo de cotización. En las Cajas de Previsión, fijo. En las AFP, fluctuante.

121. En lo que respecta a las pensiones sociales con financiamiento fiscal, las más importantes son las siguientes:

a) Las del Sistema establecido por el Decreto Ley No. 869, de 1975, en favor de los inválidos mayores de dieciocho años y de las personas mayores de sesenta y cinco, a quienes les son otorgadas bajo las únicas condiciones de carecer de recursos, tener una residencia mínima de tres años en el país y no tener cobertura previsional. Estas pensiones se componen de un monto básico, que en la actualidad alcanza a 1.642,82 dólares, el que puede ser incrementado en porcentajes variables si el beneficiario registrara imposiciones en algún instituto previsional, hasta alcanzar la suma de 2.470,24 dólares. El goce de estas pensiones es incompatible con el de cualquier otra. No obstante, sus titulares pueden ser beneficiarios de asignación familiar y tienen derecho a asistencia médica gratuita. Este Sistema se financia con cargo al Fondo Nacional de Pensiones Asistenciales. El Sistema es administrado por el Servicio de Seguro Social. Al mes de mayo del presente año registraba 214.610 beneficiarios;

b) El régimen subsidiado más importante es el contemplado en el artículo 27° de la Ley No. 15.386, en cuya virtud el Servicio de Seguro Social otorga pensiones de vejez e invalidez a aquellos de sus afiliados que no cumplieron cabalmente los requisitos exigidos para beneficiarse del régimen general. Estas prestaciones se financian con cargo al Fondo de Asistencia Social de la misma Institución.

5. Prestaciones por accidentes del trabajo

Legislación

122. En esta materia existe un Seguro Social por Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, establecido por la Ley No. 16.744, el cual, de la misma manera que los seguros sociales de pensiones por vejez, invalidez y muerte, ha sido informado en detalle con motivo de las Memorias sobre los Convenios Nos. 12, 17 y 18 de la Organización Internacional del Trabajo, confeccionadas para el período 1978-1981, remitidas a esa Secretaría de Estado, la que puede proceder a su respecto de acuerdo con lo señalado en las Pautas.

/...

123. Las características principales de este seguro son:

a) Otorqa una cobertura amplia a los estados derivados de las contingencias respectivas a todos los trabajadores dependientes del país, a los independientes afectos a algún régimen previsional, a los estudiantes que ejecutan trabajos que signifiquen ingresos para los respectivos planteles y a los de establecimientos fiscales y particulares que sufren algún accidente con ocasión de sus estudios o prácticas profesionales;

b) Sus prestaciones son de distinta naturaleza y se otorqan única o copulativamente, según la naturaleza y grado de la contingencia. (Pueden distinguirse a este respecto: prestaciones médicas y en especie, que actúan durante la contingencia y su rehabilitación y prestaciones pecuniarias que revisten la forma de una indemnización global o de pensiones, según los casos.);

c) Se financia mediante las cotizaciones de los empleadores, cuando se trata de dependientes y de los propios interesados, en algunos sectores de trabajadores independientes que se encuentran incorporados a la Ley No. 16.744.

124. El artículo 1° transitorio de esta misma ley contempla un sistema de prestaciones sociales en favor de personas que no tuvieron acceso a las del seguro establecido en ella, por haber sufrido las contingencias antes de su entrada en vigor, las que se financian con cargo a un Fondo Especial, cuyos ingresos provienen de un porcentaje del ingreso global anual del seguro de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.

6. Prestaciones por desempleo

Legislación

125. Existe un Sistema de Subsidios de Cesantía, regido por el Decreto con Fuerza de Ley No. 150, de 1981, que fijó el texto refundido, sistematizado y coordinado de los Decretos Ley Nos. 307 y 603, ambos de 1974.

126. Este Sistema, vigente desde 1974, consulta un régimen general de prestaciones y requisitos para los trabajadores de los sectores público y privado que tenqan la calidad jurídica de "cesantes", quienes reciben por este concepto prestaciones en dinero por el período que dure la contingencia (con un máximo de 360 días), y mantiene sus derechos al goce de asignaciones familiares y maternales y a las prestaciones médicas de sus respectivos regímenes.

127. El monto de la prestación en dinero equivale al 75% de la última remuneración imponible percibida por los trabajadores del sector público e igual porcentaje del promedio de las remuneraciones imponibles al respectivo Fondo de Pensiones, de subsidios por incapacidad laboral o de ambos, de los seis meses calendario que anteceden a la cesantía, tratándose de trabajadores del sector privado.

128. Estas prestaciones se pagan con cargo al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía, financiado por aportes exclusivamente fiscales, consultados en la Ley de Presupuesto, en el caso de los trabajadores del sector privado y con cargo a un ítem excedible del Presupuesto del Ministerio de Hacienda, tratándose de trabajadores del sector público.

/...

7. Prestaciones familiares

Legislación

129. En esta materia existe, en primer término, un Sistema Unico, regido igual que el anteriormente señalado Sistema de Subsidios de Cesantía, por el Decreto con Fuerza de Ley No. 150, de 1981.

130. Este Sistema, establecido por el Decreto Ley No. 307, de 1974, contempla prestaciones en dinero de monto uniforme para los trabajadores de los sectores público y privado, los pensionados de cualquier régimen previsional, las personas que estén en goce de subsidios de cualquier naturaleza, que tengan a su cargo a aquellos a quienes ostenten la calidad jurídica de "causantes" a su respecto, y de las instituciones del Estado o reconocidas por éste que tengan a su cargo la crianza y mantención de niños huérfanos o abandonados y de inválidos.

131. Se paga, por regla general, desde que se produce la causa que la genera hasta el último día del mes en que el causante mantiene su calidad de tal. En el caso de los causantes hijos, se devenga hasta el 31 de diciembre del año en que cumplen 18 o 24 años, según los casos.

132. Este cuerpo legal contempla, asimismo, una asignación maternal en favor de las trabajadoras, subsidiadas y de las cónyuges de trabajadores y subsidiados de monto igual al de la asignación familiar, que se les paga durante todo el período de embarazo.

133. El monto de ambas prestaciones asciende en la actualidad a 401,98 dólares, suma que se eleva al duplo en los casos de causantes inválidos.

134. Este beneficio se financia con cargo al Fondo Unico de Prestaciones Familiares y Subsidios de Cesantía constituido exclusivamente con aportes fiscales.

8. Subsidios familiares

Legislación

135. En forma paralela con el Sistema de Prestaciones Familiares anteriormente reseñado, funciona en el país un Sistema de Subsidios Familiares para personas de escasos recursos, establecido por la Ley No. 18.020.

136. Los beneficiarios de este Sistema son la madre, o en su defecto, el padre de niños hasta ocho años de edad, que se encuentren al margen del Sistema de Prestaciones Familiares, y que no puedan proveer a la mantención y crianza del causante, atendidas sus circunstancias personales.

137. El subsidio consiste en una prestación en dinero de monto igual al de la asignación familiar y su goce es incompatible con ésta y con cualquiera otra renta que percibiere el causante de monto igual o superior al subsidio.

/...

138. Se devenga desde el mes siguiente a aquél en que se dicta la Resolución Alcaldicia que lo concede y dura hasta el 31 de diciembre del año en que el causante cumple ocho años de edad. Sin embargo puede extinguirse antes si se dejare de cumplir con alguno de los requisitos que habilitaron su procedencia.

139. Este Sistema se financia con cargo al Fondo Nacional de Emergencia Social, que recibe sus recursos del Fisco. A mayo de 1983, se habían beneficiado con este subsidio 485.729 personas.

9. Principales programas de salud vigentes

140. Los trabajadores incluidos en el Sistema de Seguridad Social, ya descrito, a través de sus diversas instituciones, públicas o privadas, tienen derechos bien establecidos para el mantenimiento y cuidado de su salud. Ellos alcanzan también a la familia del trabajador y, tratándose de sus hijos, hasta la edad de 18 años. Los trabajadores independientes, o por cuenta propia, pueden afiliarse voluntariamente a una institución previsional y obtener similares beneficios.

141. Los programas del Ministerio comprenden la protección y el fomento de la salud, así como su recuperación y rehabilitación, en caso de enfermedad. Sus prestaciones son gratuitas para todos los beneficiarios legales del Sistema Nacional de Servicios de Salud.

142. De los diversos programas del Ministerio deben destacarse:

a) El Programa de Salud Maternal e Infantil, cuyo objetivo es aumentar las expectativas de vida al nacer y disminuir los riesgos de la mujer y del niño durante el embarazo, parto y puerperio; comprende el control ambulatorio del embarazo y la atención profesional del parto en los establecimientos hospitalarios y actividades de paternidad responsable. En lo referente a la atención del niño, destacamos los programas de inmunización contra las enfermedades transmisibles (tuberculosis, poliomielitis, sarampión, difteria, tétanos, coqueluche) de amplia cobertura y la vigilancia de la desnutrición. (Para prevenir esta última existe el Programa de Alimentación Complementaria, que beneficia a la mujer embarazada y nodriza y a los niños, hasta los 6 años de edad. Comprende raciones gratuitas de leche, sopa-purés, arroz, etc. Este beneficio trae aparejado el control, por médico o enfermera, del niño durante su crecimiento y desarrollo.);

b) El Programa de Atención del Adulto, que se otorga en forma de consulta ambulatoria y de la hospitalización, cuando es necesario; incluye la gratuidad de los exámenes necesarios para el diagnóstico de las enfermedades y de los tratamientos prescritos para la recuperación del enfermo, así como su rehabilitación ulterior;

c) Dentro de la atención médica, hay que señalar la atención de urgencia, que se presta en todos los hospitales del país, en algunos de ellos por equipos especializados, durante las 24 horas del día;

/...

d) Particular ~~men~~ción merecen los Programas odontológicos, el de control de tuberculosis, las enfermedades crónicas no transmisibles (hipertensión arterial, diabetes, enfermedad reumática) y la salud mental, esta última con especial preocupación por el alcoholismo;

e) Durante la enfermedad del trabajador, y durante todo el tiempo que a juicio del médico esté inhabilitado para laborar, percibe un subsidio de enfermedad de acuerdo a sus imposiciones previsionales, que le permite su sustento y el de su familia.

143. Existe una legislación especial, ya analizada, para la prevención de los accidentes del trabajo y el tratamiento del accidentado y su ulterior rehabilitación, en caso necesario, la que se acompaña entre los anexos individualizados en la parte final de este Informe.

144. Finalmente, dentro del Instituto de Salud Pública existe el Departamento de Salud Ocupacional y Contaminación Ambiental, que sirve de Laboratorio Nacional y de Referencia en el campo de la salud ocupacional y contribuye a la solución de los problemas de salud de los trabajadores en el medio ocupacional; este Departamento realiza acciones dirigidas a determinar y evaluar los riesgos de accidentes y de enfermedades profesionales, y dicta normas para prevenirlas.

/...

Anexo

RELACION DE ANEXOS a/

Artículo 6. El derecho a trabajar

1. Encuesta nacional de empleo
2. Tasas de desocupación por rama de actividad
3. Plan de Empleo Mínimo
4. Programa Ocupacional para Jefes de Hogar

Artículo 8. Derechos sindicales

Información para el Comité de Libertad Sindical sobre el caso No. 823 (Nota de 4 de febrero de 1983)

Artículo 9. Derecho a la seguridad social

1. Estadísticas relativas a:
 - a) Nivel de empleo y desempleo, 1977-1981
 - b) Ingreso mínimo e índice de precios al consumidor 1977-1981 (a enero de cada año)
 - c) Remuneración Imponible promedio Mensual 1977 a 1981.
 - d) Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales (Ley No. 16.744) 1980-1981, número de Incapacitados
 - e) Información estadística sobre:
 - i) Imponentes activos
 - ii) Imponentes pasivos
 - iii) Cargas familiares
 - iv) Población protegida
 - v) Población total del país

a/ Estos materiales de referencia pueden consultarse en los archivos de la Secretaría en su idioma original, en la forma en que los envió el Gobierno de Chile.

/...

vi) Cobertura del sistema previsional

vii) Subsidios de cesantía

f) Monto de prestaciones de seguridad social, 1980-1981

2. Disposiciones jurídicas relativas a:

a) Medicina preventiva

b) Accidentes del trabajo y enfermedades profesionales

c) Asistencia médica y dental a imponentes activos y jubilados de los organismos que se señalan en el artículo 2° del Decreto con Fuerza de Ley No. 286, de 1960

d) Subsidios por incapacidad laboral de los trabajadores dependientes del sector privado

e) Modificaciones de regímenes de pensiones

f) Nuevo Sistema de Pensiones

g) Nuevo Sistema de Cotizaciones Previsionales y derogación de algunas disposiciones legales

h) Otorqamiento de prestaciones y beneficios de salud por instituciones de salud previsional

i) Sistema Unico de Prestaciones Familiares y Sistema de Subsidios de Cesantía para los trabajadores de los sectores privado y público (texto refundido, coordinado y sistematizado)

General

Reformas laborales.
