



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.4
1° febrero 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1984

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados de conformidad con la
resolución 1988 (LX) del Consejo por los Estados partes en el
Pacto sobre los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9

FILIPINAS*

[17 octubre 1983]

INDICE

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO	1 - 61	3
A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminadas a promover y salvaguardar el derecho al trabajo definido en este artículo	4 - 10	4
B. Empleo	11 - 55	5
C. Información estadística y de otro tipo sobre el nivel de empleo y el grado de desempleo y de subempleo en el país; dificultades que afectan la medida en que se ejerce el derecho al trabajo y adelantos logrados en esa esfera	56 - 61	17

* El informe inicial respecto de los derechos consagrados en los artículos 6 a 9 del Pacto presentado por el Gobierno de Filipinas (E/1978/8/Add.4) fue examinado por el Grupo de Trabajo del Período de Sesiones de Expertos Gubernamentales en su período de sesiones de 1980 (véase el documento E/1980/WG.1/SR.11).

INDICE (continuación)

	<u>Párrafos</u>	<u>Página</u>
ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS	62 - 107	18
A. Remuneración	62 - 78	18
B. La seguridad y la higiene en el trabajo	79 - 93	24
C. Igualdad de oportunidades para el ascenso	94 - 97	28
D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas	98 - 107	29
ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES	108 - 128	33
A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar los derechos sindicales	108 - 115	33
B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos...	116	37
C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones	117 - 119	37
D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos	120	42
E. Derecho de huelga	121	42
F. Restricciones al ejercicio de los derechos sindicales	122 - 124	45
G. Factores y dificultades que afectan el grado de realización de los derechos sindicales	125 - 128	45
ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	129 - 163	47
A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos, decisiones judiciales y otros tipos de acuerdos relativos al régimen de seguridad social, incluso planes de seguro social	129 - 131	47
B. Principales características de los planes vigentes en cada una de las ramas de la seguridad social enumeradas a continuación, en que se indique en especial, para cada rama, el porcentaje de la población cubierta, el carácter y el nivel de las prestaciones y el método de financiación del plan ..	132 - 159	48
C. Factores y dificultades que afectan el grado de realización del derecho a la seguridad social; progreso logrado en lo que respecta en especial a la cobertura de nuevas esferas de la seguridad social, la ampliación de los planes existentes a nuevos grupos de la población y mejoras en el carácter o nivel de las prestaciones.....	160 - 163	55
ANEXOS		57

/...

ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO

1. En cumplimiento de este artículo, el Gobierno de Filipinas ha adoptado medidas dentro del contexto de las siguientes situaciones propias de su desarrollo.

a) Filipinas tiene una economía con excedente de mano de obra, situación ésta que caracteriza a muchos países en desarrollo de Asia y, en esas condiciones, los problemas del desempleo y del subempleo siguen afectando a su economía;

b) Las tendencias a la recesión en los países industrializados y desarrollados han tenido profundas repercusiones en las economías de los países en desarrollo, tales como Filipinas. En esa forma, el crecimiento sufrió una desaceleración y el desempleo aumentó. Filipinas pudo afrontar los dos ciclos de perturbaciones en los precios del petróleo y las tendencias consiguientes a la recesión en el mundo mediante la conservación de una estructura industrial que absorbía fuertes contingentes de mano de obra, la creación de oportunidades internas para la subsistencia de sus habitantes, un crecimiento reducido de la población y el aprovechamiento de las oportunidades de empleo en el exterior;

c) En general, en un régimen de empresa privada, el Gobierno no crea normalmente fuentes de empleo, excepto en el sector del empleo gubernamental. La función primordial del Gobierno es enunciar las políticas e iniciar los programas tendientes a aumentar la capacidad del sector privado de crear empleos y oportunidades para la generación de ingresos y en esa forma promover el pleno empleo en la economía nacional.

2. En virtud del plan quinquenal de desarrollo en 1978-1982, la economía avanzó a pesar de las dificultades en el medio ambiente mundial, ya que también surgen adversidades internas como consecuencia de la interdependencia cada vez mayor de los países. A pesar de las dificultades afrontadas por la economía, el Gobierno ha actuado con eficacia para satisfacer el aumento de la demanda de oportunidades de empleo de la mano de obra creciente de Filipinas. Esta observación queda avalada por el hecho de que a lo largo de los años la economía ha generado un número suficiente de empleos como para mantener la tasa de desempleo a un nivel relativamente tolerable. El mantenimiento de la paz industrial y de la expansión de las fuentes de empleo internas y externas determinaron una tasa de desempleo tolerable de un 5,1% en 1981.

3. El derecho al trabajo no es absoluto, pues se encuentra evidentemente limitado por la capacidad de la economía de suministrar un número suficiente de empleos para la ciudadanía. No es corriente que los problemas de una economía en desarrollo puedan resolverse con las soluciones que aplican las economías desarrolladas. En consecuencia, en las unidades o patrones por los que se mide la realización del derecho al trabajo deben tenerse en cuenta las diferencias fundamentales que existen entre la base global de recursos de los países en desarrollo y la de los países desarrollados, así como el principio de que el grado de desarrollo de una economía determina a su vez los límites reales del nivel de aprovechamiento eficiente y eficaz de sus recursos humanos. Aún más, los recursos que se aporten a esos programas habrán de ser de proporciones menores, ya que otros programas más fundamentales para hasta la mera supervivencia de la población y de la nación han de gozar de mayor prioridad y exigir una proporción relativamente mayor en el desembolso de los fondos públicos.

/...

A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminadas a promover y salvaguardar el derecho al trabajo definido en este artículo

4. La dedicación del Gobierno a salvaguardar este derecho puede colegirse de las políticas de empleo enunciadas por el Gobierno, políticas que se consagran en la Constitución de Filipinas, el Código del Trabajo y los planes de desarrollo del país. La política de que el Estado debe procurar la promoción del empleo y de las fuentes de generación de ingresos dimana del mandato constitucional contenido en el párrafo 9 del artículo 11, Declaración de Principios y Políticas del Estado, que establece que el Estado debe proteger a los trabajadores, fomentar el pleno empleo y la igualdad en el empleo, garantizar la igualdad de oportunidades de trabajo sin distinción de sexo, raza o religión y reglamentar las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. Aún más, el Código del Trabajo de Filipinas reitera esta política y pone en efecto este mandato constitucional con arreglo a lo dispuesto en el artículo 12 del Libro I sobre preempleo.

5. Para el período del plan de 1983 a 1987, los objetivos de desarrollo para el sector del empleo son los siguientes:

- a) Limitar la tasa de desempleo a un máximo de un 4%;
- b) Reducir la actual tasa de subempleo de 15 a 20%;
- c) Absorber el contingente anual, que se calcula en 750.000, de personas que ingresan en la fuerza laboral.

6. En forma más concreta, se calcula que las oportunidades de empleo que ha de generar el programa de subsistencia - expansión de las industrias de pequeña y mediana escala; capacitación de la mano de obra especializada para ciertos grupos tales como agricultores de tierras altas, trabajadores sin tierras, y colonos marginales - aumentará el nivel de los empleados de 19,0 millones en 1983 a 22,1 millones en 1987, con una tasa media de crecimiento medio anual de 3,9%. Por otra parte, se prevé que las asignaciones en el extranjero alcanzarán un promedio de 300.000 por año desde 1983 a 1987. Como consecuencia de ello, se reducirá el subempleo en tanto que la tasa de desempleo podrá estabilizarse en un porcentaje no superior al 4%.

7. En general, existen diversas políticas tendientes a generar fuentes de empleo, aumentar la calidad de la mano de obra, estrechar la separación que existe entre la oferta y la demanda de trabajo y realzar la capacidad de competir de la mano de obra.

8. El impulso que da al empleo el Gobierno en la actualidad se concentra en la determinación y reordenación de las prioridades de manera que puedan crearse más fuentes de empleo para el segmento de la población que está en condiciones de emplearse. Esta iniciativa se lleva a cabo por medio de políticas legislativas y administrativas, a saber: a) políticas de inversión; b) políticas de precios,

/...

ingresos y salarios; y c) políticas fiscales y monetarias. También se han enunciado políticas sectoriales encaminadas a contribuir a la generación de fuentes de empleo en el campo de la industria, el comercio, la agricultura, la infraestructura, el desarrollo regional y la educación y mano de obra.

9. Aunque, en general, en una economía de empresa privada el Gobierno no crea directamente fuentes de empleo, el Gobierno de Filipinas ha contribuido en forma muy sustancial a la generación de empleos por conducto de programas concretos de creación de empleos y de oportunidades de empleo. Estos programas los ejecutan diversos ministerios y organismos gubernamentales, tales como el Problema Nacional de Subsistencia/Kilusan Kabuhayan at Kaunlaran (KKK) y el Programa Nacional de Vivienda del Ministerio de Asentamientos Humanos; el Programa de Empleos en Ultramar, el Programa Nacional de Servicios de Empleo, el Mejoramiento Social y otros programas de promoción del empleo del Ministerio del Trabajo y Empleo; y el Programa de Asistencia para el Autoempleo del Ministerio de Servicios Sociales y Desarrollo. Programas tales como el Kilusan Kabuhayan at Kaunlaran (KKK) y el del empleo de ultramar han ayudado a mitigar los problemas del subempleo y del desempleo en el país. En 1982, se crearon en total 197.779 ocupaciones en virtud del programa KKK y se dio empleo en el exterior a alrededor de 340.000 trabajadores cifra que constituye un incremento del 20% con respecto al nivel alcanzado en 1981. También cabe mencionar los programas de los Ministerios de Recursos Naturales y Agricultura que tienen efectos directos en el empleo. Los detalles de estas políticas y programas figuran en el anexo A (véase la lista de anexos adjunta).

10. En el informe presentado a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) respecto de la forma como el Gobierno de Filipinas ha dado cumplimiento a las disposiciones del Convenio 122: Convenio Relativo a la Política del Empleo, figura un análisis integral de las medidas adoptadas y de los adelantos logrados en la aplicación de ese derecho. Filipinas ratificó ese Convenio en 1974 y el informe abarca el período transcurrido entre el 1° de julio de 1981 y el 30 de junio de 1982.

B. Empleo

- 1) El derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, con particular referencia a la libertad de elegir el empleo y garantías contra la discriminación en cuanto al acceso al empleo

11. La Constitución Revisada de 1981 de Filipinas garantiza el derecho al trabajo de todo ciudadano y hace una referencia especial a la libertad de elección del empleo así como a las garantías contra la discriminación en cuanto al acceso al empleo, de las cuales se citan a continuación las disposiciones pertinentes:

a) Párrafo 9. El Estado protegerá a los trabajadores, fomentará el pleno empleo y la igualdad en el empleo, garantizará la igualdad de oportunidades de trabajo sin distinción de sexo, raza o religión, y reglamentará las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. El Estado garantizará los derechos de los trabajadores a la libre organización, a la negociación colectiva, a la seguridad en el empleo y a condiciones de trabajo justas y humanas. El Estado podrá ordenar un arbitraje obligatorio (Artículo II, Declaración de Principios y Políticas del Estado, Constitución).

/...

b) Párrafo 14. No habrá ninguna forma de servidumbre involuntaria, excepto como pena impuesta como consecuencia de un delito por el cual el autor haya sido sentenciado conforme a derecho (artículo IV, Carta de Derechos, Constitución).

12. El Código de Trabajo de Filipinas, en su versión enmendada, establece garantías concretas contra la discriminación respecto del acceso al empleo, a saber:

Artículo 135 (Prohibición de la discriminación). "Ningún empleador podrá aducir consideraciones de sexo para discriminar contra una mujer respecto de sus condiciones de empleo. Se pagará igual remuneración a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor".

Artículo 136 (Estipulación contra el matrimonio). "Ningún empleador podrá exigir de una empleada que no contraiga matrimonio como condición para darle empleo o continuar el ejercicio de un empleo, ni estipular expresa o tácitamente que una vez que contraiga matrimonio se entenderá que la empleada renuncia o se retira del empleo, ni podrá tampoco despedir, dejar cesante, hacer víctima de discriminación o perjudicar en otra forma a una empleada solamente por el hecho de haber contraído matrimonio".

Artículo 137 (Actos prohibidos). "a) Ningún empleador podrá:

1) Negarle a una empleada los beneficios dispuestos en este capítulo o despedir a una mujer que haya empleado con el fin de evitar que disfrute de cualesquiera de los beneficios dispuestos en este Código;

2) Despedir a esa mujer como consecuencia de estar embarazada, o mientras se encuentre gozando de su licencia de maternidad o a la espera de su alumbramiento; o

3) Despedir a esa mujer o negarse a aceptarla cuando regrese a su trabajo por temor de que pueda quedar nuevamente embarazada".

2) Políticas y técnicas encaminadas a lograr un desarrollo económico, social y cultural estable y un empleo pleno y productivo en condiciones que salvaguarden la libertad política y económica fundamental del individuo

13. La mejor manera de describir estas políticas y técnicas es indicar en primer término el marco político del programa de desarrollo de recursos humanos del Gobierno. El desarrollo humano integral es una de las principales metas del desarrollo. Se considera tanto medio como fin de todos los esfuerzos en pro del desarrollo. Ello significa que deben aprovecharse todos los recursos y tecnologías para prestar asistencia a cada uno de los filipinos en la satisfacción de sus necesidades. El proceso entraña el pleno desarrollo del cuerpo, la mente y el espíritu de todos los filipinos y el reconocimiento además de la función que desempeñan el bienestar público, la dependencia de los recursos propios, y el desarrollo comunitario en el logro de esos fines.

14. El desarrollo humano integral es tanto un objetivo como una estrategia del desarrollo. Como objetivo, el desarrollo humano integral comienza y termina con el hombre, es decir que los servicios sociales (salud, nutrición, educación, vivienda)

/...

deben ponerse a disposición para permitir que el pueblo participe en actividades productivas y en la construcción de la nación. El crecimiento económico debe redundar en beneficio del hombre, para que pueda disponer en mayor medida de bienes materiales de mejor calidad y servicios sociales ampliados. En esa forma, el desarrollo humano integral es el elemento final en la elevación de la calidad de vida de la población y constituye la meta de todo crecimiento económico y de todos los esfuerzos en pro del desarrollo.

15. Teniendo en cuenta que los recursos humanos constituyen el recurso clave y más importante del país, el desarrollo humano integral, concebido como estrategia, es el proceso mediante el cual el pueblo se convierte en agente activo de su propio desarrollo. Puede derivarse de una amplia gama de enfoques, desde el suministro directo de servicios hasta el desarrollo comunitario, en el que el pueblo inicia la participación activa. Es necesario un enfoque integral y multisectorial para aprovechar y encauzar este gran potencial humano en los esfuerzos comunitarios, nacionales, regionales y locales en pro del desarrollo.

16. El problema de acción y la voluntad del Gobierno de lograr esas metas están consagrados en la Constitución, el Código del Trabajo y diversos planes de desarrollo. Existe un mecanismo público que traduce y pone en práctica estos objetivos por medio de medidas, programas y servicios concretos. De hecho, todos los organismos del Gobierno desempeñan una función directa o indirecta en el logro del desarrollo humano. En el anexo B se enumeran las políticas y programas del desarrollo humano integral.

17. Para un análisis más completo de estas políticas y técnicas, cabe hacer referencia a los apartados 5 a 6.5 del informe que el Gobierno de Filipinas dirigió a la Organización Nacional del Trabajo sobre las medidas relacionadas con el Convenio No. 122: Convenio Relativo a la Política del Empleo, para el período transcurrido del 1° de julio de 1981 al 30 de junio de 1982:

- 3) Medidas encaminadas a asegurar la mejor organización posible del mercado del empleo, con particular referencia a procedimientos de planificación de la mano de obra, al acopio y al análisis de estadísticas sobre el empleo y a la organización del servicio de empleo

Servicio público de empleo en Filipinas

18. El servicio público de empleo en Filipinas corre en la actualidad por cuenta de la Administración Filipina del Empleo en Ultramar, la Dirección del Empleo Interno y las oficinas regionales del Ministerio del Trabajo y Empleo.

19. La Administración Filipina del Empleo en Ultramar fue creada en virtud de la Orden Ejecutiva No. 799 con el fin de que asumiera las funciones de la Junta de Desarrollo del Empleo en Ultramar, la Junta Nacional de Gente de Mar y las funciones de empleo en el extranjero de la Oficina de Servicios de Empleo. Tiene a su cargo la formulación y realización, en coordinación - en caso necesario - con las entidades interesadas correspondientes, de un programa sistemático tendiente a promover y supervisar el empleo en el extranjero de trabajadores filipinos, teniendo en cuenta las necesidades internas de mano de obra, y también a proteger los derechos que tienen los trabajadores a gozar de prácticas justas y equitativas

/...

de empleo. La Administración tiene una jurisdicción original y exclusiva sobre todos los casos que entrañen relaciones entre empleador y empleado, comprendidas las reclamaciones monetarias, que puedan surgir en virtud de cualquier Ley o contrato que afecte a los trabajadores filipinos que buscan empleo en ultramar incluso de la gente de mar. Sus ámbitos funcionales principales son los servicios de bienestar, colocaciones y desarrollo y reglamentación del mercado.

20. La Administración dispone de una junta integrada por tres personas, a saber el Ministro, que la preside, el Administrador y un tercer miembro nombrados todos por el Presidente. El Administrador cuenta con la asistencia de dos administradores adjuntos. Además prestan asistencia a la Administración dos juntas asesoras, una relativa al empleo de ultramar y la otra a la gente de mar. Las Juntas, que son esencialmente órganos de participación del sector privado, asesoran a la Administración en sus actividades de ultramar.

21. La Dirección del Empleo Interno asume las funciones de la Oficina de Aprendizaje, así como el papel interno de la Oficina de Servicios de Empleo. La Dirección tiene por finalidad promover y mantener un nivel máximo de aprovechamiento de los recursos productivos de mano de obra por medio de la formulación y creación de políticas y programas de promoción del empleo, comprendida la formulación y conservación de un programa nacional de aprendizaje. Este objetivo se lleva a cabo por medio de las oficinas regionales del Ministerio del Trabajo y Empleo. La Dirección tiene cinco divisiones, a saber, la división de información del mercado de trabajo, la división de aprendizaje, la división de orientación y capacitación del empleo, la división de modalidades y reglamentación del empleo interno, y la división de promoción y desarrollo del empleo interno.

22. Las 13 oficinas regionales del Ministerio del Trabajo y Empleo se encargan de las funciones de servicio de empleo en el plano regional por conducto de sus divisiones de promoción del empleo. Cada división tiene tres secciones: una sección de información del mercado de trabajo, una sección de aprendizaje y un centro de empleo público. La Dirección del empleo interno ejerce una supervisión técnica sobre todos los servicios de empleo que presten las oficinas regionales, excepto la Oficina de Empleo de Manila, que se ha situado bajo la supervisión y el control directos de la Dirección.

23. La Oficina de Empleo de Manila, como los centros regionales de empleo público, ofrece servicios gratuitos de colocaciones locales para la mano de obra de todos los tipos, y brinda: a) asistencia en materia de colocaciones de empleo; b) servicio de orientación, inclusive asesoramiento sobre carreras en escuelas secundarias, asesoramiento sobre empleo para los jóvenes, asesoramiento profesional a los posibles pasantes y aprendices, y asesoramiento en situaciones de crisis para otras personas en condición desventajosa; c) servicios de información sobre el empleo en lo que respecta a las oportunidades actuales y futuras de empleo para los interesados; y d) servicios de pruebas sobre conferencia profesional que incluyen la administración, elaboración e interpretación de pruebas psicológicas y de aptitudes, pruebas prácticas y orales sobre idoneidad en oficios así como inventarios de intereses. La Oficina de Empleo de Manila también organiza cursos prácticos y seminarios sobre el desarrollo de las carreras a lo largo de la vida, en lo que se incluyen cinco ámbitos principales del desarrollo de la persona: la educación, el empleo, la familia, la comunidad y el esparcimiento.

/...

Sistema de información del mercado de trabajo

24. El programa de servicio de empleo tiene por finalidad llevar a su punto máximo la formación y el aprovechamiento de los recursos humanos de la nación por medio de un mercado de empleo mejor organizado. En esa forma, el sistema de información sobre el mercado de trabajo de Filipinas está destinado primordialmente a provocar el desarrollo del mercado de trabajo en diversas partes del país y vigilar su funcionamiento a fin de satisfacer las necesidades de información de los encargados de adoptar decisiones y políticas. Durante este proceso, también se prestan servicios a los siguientes grupos interesados: a) orientadores profesionales y estudiantes; b) planificadores de programas en materia de educación y formación de aptitudes; c) encargados de colocaciones en las oficinas de empleo público y personas que buscan trabajo; y d) encargados de la administración de personal de empresas privadas.

25. Un componente importante del sistema de información sobre el mercado de trabajo es el sistema de señalización, que es un núcleo fundamental de las funciones de promoción y desarrollo del empleo del Ministerio del Trabajo y Empleo. Por medio de este sistema, la Dirección del Empleo interno supervisa los datos recogidos sobre el mercado de trabajo por conducto de las 13 oficinas regionales del Ministerio y de la Oficina de Empleo de Manila. Esos datos se emplean a continuación en la formulación de programas y políticas para los siguientes ámbitos de la promoción y desarrollo del empleo: asesoramiento en materia de carreras; contratación y colocación en materia de empleos; formación de la mano de obra; y creación o generación de empleos.

26. En la actualidad, el sistema de información del mercado de trabajo de la Dirección está compuesto fundamentalmente de datos sobre movimientos de la mano de obra, sobre acontecimientos que se producen en el ámbito industrial y ocupacional, y sobre creación de vacantes. Los productos del sistema incluyen informaciones tales como: a) tasas de movimientos de la mano de obra; b) número de industrias en existencia, industrias que se crean e industrias que cierran; y c) puestos difíciles de proveer y número de puestos vacantes.

27. El sistema consiste en tres órganos administrativos: las 13 oficinas regionales del Ministerio; la Oficina de Empleo de Manila; y la División de Información sobre Mercado de Trabajo de la Dirección del Empleo Interno.

28. A continuación se describen los programas y proyectos actuales del Ministerio del Trabajo y Empleo en relación con el sistema de información sobre el mercado de trabajo.

Publicación de tendencias en materia de empleo y movimientos de la mano de obra en determinadas industrias

29. El objetivo de este proyecto es vigilar, captar y transmitir las tendencias sobre la situación del empleo por medio de una información oportuna y regular sobre los movimientos de la mano de obra. La vigilancia de los movimientos de mano de obra es importante para los administradores de personal, ya que las tasas de las distintas industrias pueden emplearse para medir la experiencia de esas industrias en sus respectivas fábricas a fin de utilizarlas en el análisis del mercado de

/...

trabajo. Además, la información sobre las tendencias del empleo se utiliza para orientar las operaciones de las oficinas de empleo público y otros organismos que participan en el proceso de generación del empleo y de la fuerza laboral, tales como el Ministerio de Educación y Cultura, el Ministerio de Asentamientos Humanos, el Consejo Nacional de la Mano de Obra de la Juventud, y el Ministerio de Desarrollo y Servicios Sociales, entre otros.

30. El proyecto tiene por finalidad:

a) Determinar las distintas formas que adquiere el término de la prestación de servicios, desglosadas por retiros, suspensiones por paro forzoso, despidos, reducciones de personal y otros motivos tales como el fallecimiento, la jubilación y la invalidez;

b) Medir los aumentos en el nivel de empleo por expansión y reemplazos;

c) Determinar las razones para las suspensiones del empleo, tales como pérdidas financieras, falta de mercado o demanda, escasez de materiales, y otros reveses económicos y extraeconómicos de los negocios;

d) Determinar, por medio de cuestionarios, otros factores que puedan influir en las situaciones del mercado de trabajo.

31. Los datos del proyecto se derivan de los informes sobre el empleo que presentan los establecimientos al Ministerio del Trabajo y Empleo y que se exigen en virtud de las disposiciones del Código del Trabajo. El informe sobre el empleo abarca cuatro tipos principales de información: número de personas empleadas durante el período, número de puestos disponibles, ingresos y términos de la prestación de servicios. También abarca la información sobre el tipo de actividad económica y ubicación del establecimiento.

32. Inicialmente se limitó el número de los participantes en este proyecto a los grandes establecimientos que empleaban a 100 o más trabajadores en determinadas industrias de la zona metropolitana de Manila, únicamente. Para reforzar el sistema, se aumentó muy recientemente el número de participantes a 38 industrias y 2.152 establecimientos en todo el país. Se escogió a los participantes sobre la base de su capacidad de absorción o generación de empleos y su vulnerabilidad a los desequilibrios económicos y de la mano de obra interna e internacional.

33. Para calcular los datos se utiliza el método de la vinculación correlativa. Las fuentes fundamentales para los datos de referencia son el censo de establecimientos de 1981 complementado con las nóminas de establecimientos correspondientes al cuarto trimestre (1982) y el primer trimestre (1983) y que se obtienen de los informes trimestrales sobre empleos.

Publicación de perfiles de vacantes

34. Necesitan buena información ocupacional no sólo las personas que buscan empleo y las industrias sino también las instituciones de enseñanza. Estas últimas necesitan la información para poder establecer programas de asesoramiento adecuados

/...

y planear y establecer nuevos cursos de estudio conformes con las necesidades del país. Para las industrias la información ocupacional es indispensable para actualizar sus programas de capacitación y evaluación de empleos.

35. El proyecto consiste en una descripción cabal de las vacantes generadas por las industrias en diez esferas laborales seleccionadas en todo el país. Los productos son:

- a) La pauta ocupacional de las vacantes generadas por los entrevistados en las esferas seleccionadas;
- b) Las vacantes a largo plazo que surgen en estas industrias;
- c) Las causas de las vacantes ocupacionales en estas industrias;
- d) El volumen de la demanda para cada vacante ocupacional generada por estas industrias.

36. La selección de las agrupaciones de establecimientos industriales y de las agrupaciones ocupacionales se hizo sobre la base de destacar la tendencia de la demanda y de los requisitos ocupacionales entre los grupos de establecimientos más activos.

Publicación de un análisis del empleo en la industria

37. El análisis del empleo en la industria está destinado a mantener en observación el movimiento que se produce en las industrias y los cambios en su empleo respectivo. Los datos reunidos por la Oficina Nacional de Censos y Estadísticas y los Servicios de Estadísticas Laborales del Ministerio del Trabajo y Empleo se tabulan para reflejar los establecimientos y el empleo por industria y provincia. Suplementa los datos durante el año información sobre los establecimientos cerrados y cuyo cierre se propone así como sobre las industrias recientemente inauguradas y que se propone que se inauguren reunida por las oficinas públicas de empleo en todo el país y la División de Información sobre el Mercado Laboral de la Oficina de Empleo Local.

4) Programas de orientación y capacitación técnicas y profesionales

38. Se hace referencia al informe del Gobierno de Filipinas a la OIT que abarca el período 1° de julio de 1981 a 30 de junio de 1982, en particular los puntos 6.5, que se refiere a la población y a las políticas de mano de obra, educación y capacitación, y 6.6, en el que se examinan las medidas encaminadas a satisfacer las necesidades de categorías especiales de trabajadores.

5) Protección contra la terminación arbitraria del empleo

Base constitucional

39. La base constitucional contra la terminación arbitraria del empleo está incorporada en la sección 9 del artículo II en la que se dispone lo siguiente:

/...

"El Estado protegerá la mano de obra, fomentará el pleno empleo y la igualdad en el empleo, asegurará la igualdad de oportunidades de empleo independientemente del sexo, la raza o la creencia y regulará las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. El Estado garantizará el derecho de los trabajadores a organizarse, a negociar colectivamente, a la seguridad en el empleo y a condiciones justas y humanas de trabajo. El Estado podrá disponer el arbitraje obligatorio."

40. En aplicación de este mandato constitucional, en el Decreto Presidencial No. 442, conocido también como el Código Laboral de Filipinas, se prevé el requisito llamado de autorización e informe de manera que antes de que un empleador pueda terminar el empleo de un trabajador debe pedir autorización al Ministerio del Trabajo y Empleo. En la mayoría de los casos se requiere autorización, en otros sólo se presenta un informe. En virtud de un decreto presidencial anterior (No. 21) este pedido de autorización debía presentarse en primer lugar al Ministerio del Trabajo y Empleo dentro de un plazo de diez días en torno a la fecha de despido prevista. La disposición se ha incorporado en el Decreto Presidencial 442 cuya reglamentación dispone lo siguiente:

Sección 1. "Ningún empleador podrá cerrar su establecimiento ni despedir a ninguno de sus empleados que tenga por lo menos un año de servicio durante los últimos dos años, ya sea que el servicio haya sido interrumpido o continuo, sin autorización previa para ello de conformidad con este reglamento. Toda disposición de un acuerdo colectivo que prescinda de los requisitos de autorización carecerá de vigencia."

Sección 2. "Todo cierre o despido sin autorización previa se considerará sin lugar a dudas terminación del empleo sin causa justificada. En esos casos el Director Regional ordenará que el empleado vuelva a ser contratado inmediatamente y que se le paguen sus salarios desde el momento del cierre o del despido hasta el momento del reemplazo."

41. El Decreto Presidencial No. 442 con su reglamentación fue enmendado por Batas Pambansa Bilang 130, de fecha 31 de mayo de 1982. La enmienda eliminó la autorización y el informe y dispuso que antes de que un empleador pueda terminar los servicios de un trabajador el empleador debe notificar a dicho trabajador los motivos de la terminación en el transcurso de un plazo de 30 días antes de la fecha de terminación prevista. Dentro de ese período debe darse al empleado la oportunidad de corregir los motivos que condujeron a su terminación y presentar pruebas en su nombre. Si la explicación del trabajador no satisface al empleador, éste puede terminar los servicios de aquél. Sin embargo, el trabajador no está imposibilitado de iniciar un juicio por despido ilegal ante la Comisión Nacional de Relaciones Laborales. El artículo XIV de la reglamentación de Batas Pambansa Bilang 130 describe el procedimiento para iniciar dicho juicio de la manera siguiente:

Artículo XIV. Terminación del empleo

Sección 1. (Seguridad en el empleo y proceso legal) "Ningún trabajador será despedido excepto por un motivo justo o autorizado previsto por la ley y después de un proceso legal."

/...

Sección 2. (Notificación del despido) "Cualquier empleador que trate de despedir a un trabajador deberá suministrarle una notificación por escrito en la que se describan los actos u omisiones particulares que constituyen los motivos de su despido. En caso de abandono del empleo la notificación se entregará en la residencia más reciente conocida del trabajador."

Sección 3. (Suspensión preventiva) "El empleador podrá poner al trabajador de que se trata en suspensión preventiva si la continuación de su empleo plantea un peligro grave e inminente para la vida o la propiedad del empleador o de los otros trabajadores."

Sección 4. (Período de suspensión) "Ningún período de suspensión preventiva durará más de 30 días. El empleador, por consiguiente, reemplazará al empleado en su antigua posición o en una posición sustancialmente equivalente, o el empleador podrá extender el período de extensión pagando los salarios y otras prestaciones que corresponden al trabajador. En esos casos el trabajador no estaría obligado a reembolsar la cantidad que se le pagó durante la extensión si el empleador decide, después de la terminación de la audiencia, despedir al trabajador."

Sección 5. (Respuesta y audiencia) "El trabajador podrá contestar las afirmaciones hechas contra él en la notificación de despido dentro de un plazo razonable a partir del momento de la recepción de esa notificación. El empleador dará al trabajador la oportunidad de escucharlo y defenderse con ayuda de su representante si así lo desea."

Sección 6. (Decisión de despedirlo) "El empleador notificará inmediatamente al trabajador por escrito de una decisión de despedirlo explicando claramente las razones de la misma."

Sección 7. (Derecho a impugnar el despido) "Toda decisión adoptada por el empleador será sin perjuicio del derecho del trabajador a impugnar la validez o legalidad de su despido presentando una denuncia a la Subdirección Regional de la Comisión."

42. La disposición de seguridad en el empleo del Código Laboral fue enmendada por el Decreto Presidencial 850 de 16 de diciembre de 1975 de la manera siguiente:

Artículo 280 (Seguridad en el empleo)

"En caso de empleo ordinario el empleador no terminará los servicios de un empleado excepto por motivo justificado o cuando esté autorizado por este capítulo. Un empleado despedido injustamente de su empleo tendrá derecho a ser contratado nuevamente sin pérdida de derechos de antigüedad y al pago de los salarios computados desde el momento en que se retuvo su remuneración hasta el momento de su nueva contratación."

43. A fin de asegurar la protección contra la terminación arbitraria del empleo, el empleador sólo podrá terminar los servicios de un empleado por los motivos previstos por la ley. Estos motivos se encuentran en la sección XV de Batas Pambansa Bilang 30, que enmendó los artículos 283 y 284 del Código Laboral:

/...

Artículo 283 (Terminación por el empleador)

"Un empleador podrá terminar un empleo por cualquiera de los siguientes motivos justificados:

- a) Grave falta de conducta o desobediencia voluntaria por el empleado de las órdenes legítimas de su empleador o de su representante en relación con su trabajo;
- b) Negligencia grave y habitual del empleado en sus tareas;
- c) Fraude o violación voluntaria por el empleado de la confianza depositada en él por su empleador o por su representante debidamente autorizado;
- d) Comisión de un crimen o delito por el empleado contra la persona de su empleador o cualquier miembro de su familia inmediata o su representante debidamente autorizado; y
- e) Otras causas análogas a las precedentes."

44. Esta disposición muestra que la ley es clara respecto de los motivos por los que un empleador puede terminar un empleo. Estos motivos se consideran causa justificada.

45. Los acuerdos de negociación colectiva también incluyen disposiciones que protegen los derechos del trabajador a la seguridad en el empleo tales como los siguientes:

Artículo IV: Seguridad en el empleo

Sección 1. (Disciplina) "El SINDICATO reconoce los derechos tradicionales del BANCO a despedir, suspender temporariamente o imponer una medida disciplinaria de otra índole a cualquier empleado por motivo justificado. Sin embargo, el Banco se compromete a no ejercer este derecho arbitrariamente. Antes de que un empleado pueda ser despedido, castigado o sometido a medida disciplinaria debe ser en primer lugar notificado por escrito de su presunta violación y la acción disciplinaria debe adoptarse sólo después de una investigación en que el empleado de que se trata tenga oportunidad de explicarse verbalmente o por escrito; en espera de esa investigación el Banco se reserva el derecho de imponer una suspensión preventiva al empleado de que se trata por un período que el Banco considere necesario y en relación con la aplicación de las normas y reglamentos del Ministerio de Trabajo. El Sindicato tendrá derecho a apelar el caso del empleado despedido o sometido a medida disciplinaria en forma de una denuncia que deberá tratarse de conformidad con la cláusula de denuncias establecida en este acuerdo."

(Extractado de un acuerdo de negociación colectiva entre la CORPORACION BANCARIA CITYTRUST y la ORGANIZACION DE EMPLEADOS DEL CITYTRUST firmado el 15 de agosto de 1979 y que continuará en vigor hasta el 14 de agosto de 1982).

/...

46. La Comisión Nacional de Relaciones Laborales y la Corte Suprema han adoptado decisiones respecto de casos de despidos arbitrarios de trabajadores y esas decisiones se han incorporado en el sistema judicial.

Disposiciones concretas

47. El Código del Trabajo también contiene las siguientes disposiciones concretas para proteger a los trabajadores contra un despido arbitrario de su empleo:

Artículo 135 (Prohibición de la discriminación). "Ningún empleador podrá aducir consideraciones de sexo para discriminar contra una mujer respecto de sus condiciones de empleo. Se pagará igual renumeración a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor."

Artículo 136 (Estipulación contra el matrimonio). "Ningún empleador podrá exigir de una empleada que no contraiga matrimonio como condición para darle empleo o continuar el ejercicio del empleo, ni estipular expresa o tácitamente que una vez que contraiga matrimonio se entenderá que la empleada renuncia o se retira del empleo, ni podrá tampoco despedir, dejar cesante, hacer víctima de discriminación o perjudicar en otra forma a una empleada solamente por el hecho de haber contraído matrimonio."

Artículo 137 (Actos prohibidos). "a) Ningún empleador podrá:

- 1) negarle a una empleada los beneficios dispuestos en este capítulo o despedir a una mujer que haya empleado con el fin de evitar que disfrute de cualesquiera de los beneficios dispuestos en este Código;
- 2) despedir a esa mujer como consecuencia de estar embarazada o mientras se encuentre gozando de su licencia de maternidad o a la espera de su alumbramiento; o
- e) despedir a esa mujer o negarse a aceptarla cuando regrese a su trabajo por temor de que pueda quedar nuevamente embarazada."

48. Estas medidas, sin embargo, se aplican, según corresponda, a hombres y mujeres por igual.

49. Estas disposiciones se están poniendo en práctica y hasta el momento no ha habido ninguna denuncia de trasgresión al respecto.

50. A pesar de las medidas de protección adoptadas por el Gobierno, todavía se formulan quejas por despidos ilegales, si bien cabe indicar no han sido específicamente trabajadoras quienes han presentado estas quejas, cuyo objetivo es si no eliminar por completo los despidos arbitrarios, al menos reducir en la mayor medida posible la frecuencia con que se producen.

6) Protección contra el desempleo

51. El tema se trata en el informe del Gobierno de Filipinas a la OIT para el período transcurrido del 1° de julio de 1981 al 30 de junio de 1982 sobre el

/...

Convenio No. 122 relativo a la política del empleo, y en especial el tema 1 en el que se describen las políticas, los objetivos y las medidas del Gobierno encaminadas a promover el empleo y a reducir la tasa de desempleo y de subempleo en el país.

52. La acción gubernamental encaminada a proteger expresamente a las trabajadoras contra el desempleo se ha manifestado en lo siguiente:

a) Los artículos 135 a 137 del Código del Trabajo, anteriormente citados, que se aplican a la mujer empleada;

b) La creación en 1975, virtud del D.P. 633 de la Comisión Nacional sobre la Función de la Mujer Filipina adscrita a la Oficina del Presidente, y que tiene por finalidad lograr la integración de la mujer como asociada en plenitud e igualdad de condiciones con el hombre en el esfuerzo total en pro del desarrollo. La labor de la Comisión se coordina con todas las organizaciones del Gobierno y del sector privado para promover a la mujer en todos los niveles de la sociedad. Dos años después que se organizó la Comisión Nacional, y a raíz de la proclamación presidencial No. 1609, se inició en todo el país un movimiento tendiente a lograr que la mujer participara efectivamente en la tarea de la construcción de la nación. El movimiento recibió el nombre de "Balikatan sa Kaunlaran" (BSK) expresión que significa literalmente "trabajar juntos para el progreso" y que denota la intención de laborar codo a codo en un esfuerzo mancomunado en pro del desarrollo nacional. El objetivo principal de la Comisión es integrar plenamente a las mujeres, los hombres y los jóvenes en el desarrollo económico, social y cultural por medio de la coordinación de los esfuerzos organizados del Gobierno y el sector privado a fin de maximizar los beneficios para la población. Se diseñó la estrategia para alentar a la mujer a depender de sus propios recursos y para que imbuida de un espíritu de solidaridad y entrega, se esforzara por alcanzar la unidad y contribuir así al engrandecimiento de la nación;

c) La llamada Revolución Verde que es un proyecto gubernamental destinado a alentar a la mano de obra desempleada a participar en algunas actividades de autoayuda cultivando sus propios patios y plantando hortalizas. Otro proyecto es el KKK (Kilusang Kabuhayan at Kaunlaran), el programa nacional de supervivencia. Se trata de un enfoque integrado con miras a la dependencia de los recursos propios por medio de proyectos de generación de ingresos para toda la población.

53. Se han observado progresos en lo tocante a disminuir la tasa de desempleo en la mujer. Tras una cifra máxima de 667.000 desempleadas en el segundo trimestre de 1978, el número de desempleadas disminuyó paulatinamente hasta llegar a 432.000 en el último trimestre de ese año.

54. Para 1982, según informa el 59% de las municipalidades y otros informantes, el BSK puso en práctica en total 576 proyectos, un tercio de los cuales (el 30,7%) estaban destinados a afrontar el problema del empleo. El problema económico se dejó sentir vigorosamente en todas las regiones, y la mayoría de los proyectos iniciados se orientaron hacia la supervivencia o la generación de ingresos. Se pusieron en práctica proyectos tales como los relativos a las industrias caseras, la producción de alimentos, ganado, aves y peces, la reutilización de desperdicios, así como la capacitación en especializaciones profesionales productivas.

/...

55. Existen naturalmente dificultades para aplicar estas medidas en contra del desempleo en la mujer. Entre ellas se cuentan:

- a) La legislación en defensa de la mujer, que tiende a reducir sus posibilidades de empleo;
- b) La clasificación de puestos en categorías tradicionalmente diferenciadas, a saber: "puestos para hombres" y "puestos para mujeres";
- c) Algunas ideas equivocadas respecto de la mujer que algunas empresas industriales y hasta algunas oficinas gubernamentales aceptan como hechos irredargüibles, tales como la de que la mujer es inestable emocionalmente en su trabajo; que sólo está capacitada para desempeñar las tareas peor remuneradas; que su aporte al ingreso familiar es de carácter meramente complementario; que al hombre no le agrada que su jefe sea una mujer; que la mujer casada descuida su hogar y sus hijos; que la mujer despoja al hombre de su empleo, que, según se ha sostenido tradicionalmente, el lugar de la mujer está en el hogar y su función es la de servir a su esposo y educar a sus hijos; que la mayoría de las empresas considera la maternidad como un fenómeno negativo, a causa de las consiguientes licencias que se han de conceder; que la mujer ocupa un empleo sólo hasta que contrae matrimonio, y que si está casada, lo hace sólo hasta que comienza a tener hijos;
- d) La carencia de formación y de conocimientos escolásticos de la mujer y su ignorancia de los derechos básicos que le confiere el Código del Trabajo y demás instrumentos de la legislación social;
- e) La falta de concordancia entre las habilidades que tienen las mujeres y los puestos que ocupan.

C. Información estadística y de otro tipo sobre el nivel de empleo y el grado de desempleo y de subempleo en el país; dificultades que afectan la medida en que se ejerce el derecho al trabajo y adelantos logrados en esa esfera

56. En el tercer trimestre de 1982, la mano de obra total, que alcanzó la cifra de 18,488 millones de trabajadores, había registrado una tasa de crecimiento anual del 3% a partir de 1977. La mano de obra total, considerada como una proporción de la población de los hogares con edades no inferiores a los 15 años, constituye aproximadamente un 60% de la reserva de mano de obra.

57. Desde 1977 se computaron 3 millones de personas que ocupaban empleos, con lo que se llegó a 1982 con una mano de obra total del país de 17,514 millones de trabajadores. Más de la mitad de esas personas ocupadas trabajaban en actividades agrícolas.

58. Por otra parte, el desempleo declarado se mantiene en un nivel mínimo. A lo largo de los años, la tasa de desempleo no ha sido superior al 6,3%. En el tercer trimestre de 1982, la cifra de desempleo equivalió a un 5,3% de la mano de obra, es decir a aproximadamente 0,975 millones de personas. Con todo, sigue muy difundido el subempleo. Con un total de 2,351 millones de personas subempleadas, la proporción de esas personas corresponde al alto porcentaje del 12,7% de la mano de obra total. (Véase el anexo C-1.)

/...

59. De las estadísticas sobre las tasas de movimiento de la mano de obra puede colegirse el nivel de la recesión mundial y sus efectos en el mercado de trabajo. Después de registrar tasas negativas de movimiento de la mano de obra (diferencia entre la tasa de retiros del empleo y la tasa de ingresos en el empleo) desde 1980 hasta 1982, determinadas industrias de la zona metropolitana de Manila, mostraron una ligera recuperación en promedio en el primer trimestre de 1983, cuando la tasa de ingreso en el empleo de 4,63 superó a la tasa de retiro de 4,01, luego que, en el cuarto trimestre de 1982, la tasa negativa de movimientos de la mano de obra llegó a 1,33, su punto más bajo. (Véase el anexo C-2.)

60. En el anexo C-3 figuran otras informaciones sobre el empleo del informe sobre el desarrollo de Filipinas de 1982 y el informe del Gobierno de Filipinas presentado a la OIT respecto del Convenio No. 122 relativo a la política del empleo.

61. En el tema 7 del informe del Gobierno de Filipinas a la OIT sobre el Convenio No. 122 se indican las dificultades que han afectado la medida en que ha podido ejercerse el derecho al trabajo y los adelantos logrados en esta esfera.

ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

- 1) Principales leyes, reglamentos administrativos, acuerdos colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho a una remuneración justa en sus diversos aspectos como se establece en el inciso a) del artículo 7

62. El derecho a una remuneración justa se encuentra expresado en los documentos que se citan a continuación:

a) Cláusula de justicia social de la Constitución de Filipinas, en la que se dispone que es tarea del Estado promover la justicia social a fin de garantizar el bienestar y la seguridad económica de todo el pueblo. (Sección 6, Constitución de Filipinas). En el caso del Sindicato de Trabajadores de Philippine Apparel contra NLRC y Philippine Apparel Inc., G.R. No. 50320, de 31 de julio de 1981, la Corte Suprema dijo entre otras cosas:

"Más que una justicia abstracta, es la supervivencia el problema diario del trabajador y de su familia. El empleador no afronta ese problema. Sucede la mayor parte de las veces que el empleador dilapida en parte sus ingresos o utilidades en placeres sensuales y en el juego, y además en lujos, espléndidas fiestas y un consumo ostentoso.

La estabilidad de la economía no depende únicamente del empleador, sino de las políticas económicas del Gobierno en relación con la productividad en todas las esferas y no sólo en las industrias textiles y del vestido. Las posibles pérdidas de la empresa no entran en juego aquí. La base de una economía estable es un salario que permita vivir a los trabajadores. Si la compañía no puede pagar un salario que permita vivir a los trabajadores, no es lícito que funcione a expensas de sus vidas desde el primer momento.

. . . .

/...

Invocar el término difuso de "economía estable" para justificar el rechazo de las reclamaciones de los trabajadores y defender los bienes del empleador es considerar la vida humana como algo de menor valor que el capital de la sociedad. Ninguna cláusula a la Constitución garantiza expresamente la viabilidad de las empresas comerciales y mucho menos les garantiza que obtendrán ganancias." [Sin subrayar en el original.]

De hecho, lo anterior constituye la esencia de la opinión de la Corte en otros casos, tales como el de Marcopper Mining contra el Hon. Sr. Blas F. Ople y el Ministro Amado Inciong y el Sindicato de Empleados de la Marcopper, G.R. No. 51254, de 11 de junio de 1981, en la que se dictaminó que "todos los beneficios monetarios de los empleados instituidos en el acuerdo de negociación colectiva se pagarán por añadidura a los beneficios que garantiza la Ley para los empleados y no podrán considerarse como sustitutos de ellos, porque de otro modo la aplicación de un acuerdo de negociación colectiva no tendría razón de ser;

b) La cláusula de protección del trabajo en la que se dispone que "el Estado brindará protección a los trabajadores, especialmente a las mujeres y menores que trabajan, y regulará las relaciones entre los propietarios de tierras y los arrendatarios y entre el trabajo y el capital en la industria y la agricultura. El Estado podrá establecer el arbitraje obligatorio". (Sección 6 de la Constitución de Filipinas);

c) En el Código del Trabajo de Filipinas, sobre todo en el Libro III y el Libro IV, a partir del artículo 82 hasta el artículo 210, se establecen disposiciones amplias relativas a condiciones de trabajo justas y favorables;

d) El servicio doméstico deberá ser siempre remunerado en forma razonable. Carecerá de validez toda estipulación en el sentido de que el servicio doméstico no debe remunerarse. La remuneración deberá pagarse además del alojamiento, la alimentación y la asistencia médica de la persona que presta el servicio doméstico. (Artículo 1689, nuevo Código Civil de Filipinas);

e) Artículo 22. Todo aquél que como consecuencia de un acto de otra persona, o por cualquier otro medio, adquiera el dominio o entre en posesión de una cosa a expensas de esa persona sin causa legítima ni justificada, deberá restituirle la cosa. (Código Civil de Filipinas.) Esta disposición, que se conoce como la ley del enriquecimiento ilegítimo, salvaguarda el derecho de los trabajadores a una remuneración equitativa. Todo empleador que se beneficie de las actividades de trabajadores deberá pagar a esos trabajadores los salarios y demás emolumentos que correspondan.

f) Se ha emitido una serie de decretos presidenciales (P.D.) y decretos relativos a los salarios respecto del aumento de la remuneración de los trabajadores. Esta medida se ajusta a la política del Estado de proteger los salarios, los ingresos y el empleo contra la inflación interna. Se adjuntan (véase el anexo E) las leyes principales sobre la cuestión de los aumentos del jornal mínimo.

/...

g) Aparte de las leyes que protegen a los trabajadores respecto de su remuneración, cuando ésta sea inferior a lo normal los sindicatos pueden negociar el mejoramiento de los sueldos de sus integrantes y en algunos casos, han obtenido remuneraciones superiores a las que dispone la ley.

- 2) Métodos principales que se emplean para determinar los salarios (mecanismos de fijación del salario mínimo, negociaciones colectivas, reglamentos estatutarios, etc.) en los diversos sectores, y número de trabajadores afectados; información sobre el número y la clase de trabajadores cuyos salarios no se fijan aún por medio de estos métodos

63. El Decreto Presidencial 1790 concede al Presidente facultades especiales para determinar con prontitud salarios y asignaciones de emergencia vinculadas con el costo de la vida así como prestaciones marginales de los trabajadores, tanto en el plano nacional como en el regional, cuandoquiera que el Batasang Pambansa (órgano legislativo) prolongue por cualquier causa sus deliberaciones y demore la aprobación de leyes sobre salarios, etc.

64. En virtud de la Orden Ejecutiva No. 614, se creó un Consejo Nacional de Salarios, que es un órgano tripartito encargado de fijar los salarios y compuesto de representantes del sector laboral, del sector empresarial y del Gobierno, y que lleva a cabo continuos estudios sobre las condiciones económicas y extraeconómicas del país, etc. Sobre la base de sus estudios, el Consejo presenta recomendaciones relativas a los decretos sobre salarios al Batasang Pambansa o al Presidente para que aumente los salarios mínimos, las asignaciones y otras prestaciones conexas a fin de tener en cuenta las necesidades vitales de los trabajadores en relación con la viabilidad de la empresa.

65. En la actualidad, se calcula que aproximadamente un 14% de la mano de obra total se beneficia de la legislación sobre salarios mínimos.

66. Los métodos principales que se emplean para fijar los salarios son los siguientes:

- a) Por medio de conferencias tripartitas convocadas para el fin de establecer o fijar un nuevo salario mínimo;
- b) Por medio de la legislación en el Parlamento;
- c) Por medio de los estudios de tiempo y movimiento efectuados por iniciativa tanto de la parte empresarial como de la parte laboral;
- d) Por medio de los estudios y procedimientos de determinación de salarios que lleva a cabo el Consejo Nacional de Salarios, órgano tripartito dependiente del Ministerio del Trabajo y Empleo;
- e) Por medio de las negociaciones con la parte empresarial consagradas en el acuerdo de negociación colectiva;
- f) Por medio de contratos individuales celebrados entre empresarios y trabajadores.

/...

3) Información relativa a los otros componentes de la remuneración de los trabajadores distintos de los salarios ordinarios (tales como primas, ajustes temporales por variaciones en el costo de la vida, etc.)

67. La Encuesta Anual de Establecimientos es la fuente principal de información sobre la remuneración de los trabajadores. En esta encuesta, el ingreso de los trabajadores se compone de los sueldos y salarios directos; de la remuneración por el tiempo no trabajado; de las primas y gratificaciones; de los alimentos, las bebidas, los combustibles y demás pagos en especie, así como de las contribuciones de los empleadores, por ejemplo las que se aportan al sistema de seguridad social (que se envían al GSIS o SSS), los pagos en concepto de prestaciones médicas y de empleo (véase el anexo E).

68. Los componentes básicos del jornal de los trabajadores (niveles de salarios determinados por la ley) al 6 de Julio de 1983, eran (en pesos filipinos):

a) Trabajadores que no pertenecían al sector agrícola en la zona metropolitana de Manila 34,40

Asignación por costo de vida	13,92
Salario mínimo	19,00
Remuneración del decimotercer mes	<u>01,58</u>

b) Salarios de trabajadores que no pertenecían al sector agrícola fuera de la zona metropolitana de Manila 33,32

Asignación por costo de vida	13,82
Salario mínimo	18,00
Remuneración del decimotercer mes	<u>01,50</u>

4) Datos estadísticos que muestran la evolución de los niveles de remuneración (y que abarcan en particular los salarios mínimos y los ingresos medios de una muestra representativa de ocupaciones) así como del costo de la vida

69. Ya en 1951 se promulgaron leyes respecto de los salarios mínimos. Sin embargo, sólo en 1974 recibieron los trabajadores el beneficio obligatorio de una asignación de emergencia por concepto del costo de vida y, en 1975, el de un pago correspondiente a un decimotercer mes.

70. A partir de un sueldo mínimo básico de 2 a 4 pesos filipinos en 1951 (según cual fuera la actividad) en 1982 los salarios determinados por la ley en el país ascendían a una suma que iba de 19,65 pesos filipinos a 31,82 pesos filipinos. El salario mínimo básico representa entre un 55% y un 75% de la remuneración mínima. El resto está compuesto por la asignación vinculado con el costo de la vida y el pago del decimotercer mes.

/...

71. En virtud del Decreto No. 2 relativo a los salarios, emitido en julio de 1983, el salario mínimo básico aumentó a una suma que iba de 15 pesos filipinos a 19 pesos filipinos (una vez más según cual fuera la actividad económica y la ubicación del establecimiento). También la asignación efectiva mensual aumentó en total en una suma que iba de 0,50 pesos filipinos a 1,50 pesos filipinos, con lo que la remuneración adicional ascendió de 315 pesos filipinos a 375 pesos filipinos para los trabajadores que no se desempeñaban en el sector agrícola y de 240 pesos filipinos a 280 pesos filipinos para los del sector agrícola. (Véase el anexo F.)

72. En los anexos F-1 y 2 (cuadros 1 y 2) se proporcionan datos estadísticos detallados de la evolución de los niveles de los salarios fijados por la ley en Filipinas en términos monetarios diarios y en pesos diarios. En el anexo F-3 figuran las estadísticas sobre la evolución de la asignación de emergencia en relación con el costo de la vida. Asimismo, en el anexo F-4 se incluye un folleto sobre los salarios mínimos determinados por la ley en Filipinas.

- 5) Disposiciones y métodos destinados a asegurar que se cumpla el derecho a igual remuneración por trabajo de igual valor, y para cerciorarse en especial de que a la mujer se le garanticen condiciones de trabajo no inferiores a las que se ofrecen a los hombres, e igual remuneración por un trabajo igual

73. En la Declaración de Políticas Básicas, que se encuentra en el artículo 3 del D.P. 442, en su versión enmendada, que ha recibido el nombre de Código del Trabajo, figuran, en términos generales, las disposiciones y métodos destinados a asegurar el respeto del derecho a la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. El Código aplica la política constitucional de protección del trabajo dispuesto en la sección 6 de la Constitución de Filipinas.

74. El Código del Trabajo contiene disposiciones tendientes a garantizar a la mujer condiciones de trabajo no inferiores a las que se ofrecen a los hombres, y la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor. Estas disposiciones son las siguientes (véase el anexo D):

Artículo 130: Prohibición del trabajo nocturno

Artículo 132: Facilidades para la mujer

Artículo 135: Prohibición de discriminación

Artículo 137: Actos prohibidos

- 6) Dificultades con que se ha tropezado y progresos que se han realizado en cuanto a hacer extensivas a todos los trabajadores las medidas destinadas a asegurarles una remuneración justa que les proporcione condiciones de existencia dignas a ellos y a sus familias conforme a las disposiciones del Pacto

75. A fin de asegurar a los trabajadores una remuneración justa que les proporcione condiciones de existencia dignas a ellos y a sus familias, en el Artículo 28 (Facultades de inspección y ejecución) del Código del Trabajo se dispone lo siguiente:

/...

"a) El Ministro del Trabajo o sus representantes debidamente autorizados, comprendidos los oficiales encargados de la reglamentación del trabajo, tendrán acceso a los registros y locales del empleador en cualquier momento del día o de la noche cuandoquiera que se realicen trabajos en dichos locales, así como el derecho a copiar esos documentos, a interrogar a cualquier empleado y a investigar todo hecho, condición o cuestión que pueda ser necesario para comprobar transgresiones o que pueda servir de ayuda para la aplicación de este Código y de cualquier otra ley laboral, derecho o norma relativa a los salarios y reglamentos emitidos como consecuencia de dichos decretos o normas.

b) El Ministro del Trabajo o sus representantes debidamente autorizados tendrán la facultad de ordenar y administrar, tras la debida notificación y audiencia, el cumplimiento de las disposiciones sobre normas laborales de este Código sobre la base de lo que hayan constatado los oficiales encargados de la reglamentación del trabajo o los ingenieros de seguridad industrial durante una inspección, así como la de expedir mandatos de ejecución a la autoridad competente para que se apliquen sus órdenes, excepto en los casos en que el empleador impugne las conclusiones del oficial encargado de la reglamentación del trabajo y plantee cuestiones que no puedan resolverse sin tener en cuenta elementos probatorios no verificables en el curso normal de una inspección.

c) El Ministro del Trabajo podrá a su vez ordenar la suspensión del trabajo o la paralización de las actividades de cualquier dependencia o departamento de un establecimiento cuando éste, por no haber dado cumplimiento a la ley o a las normas y reglamentos de aplicación haya dado origen a un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores en su sitio de trabajo. Se llevará a cabo una audiencia dentro de las 24 horas siguientes, para determinar si puede dejarse o no sin efecto la orden de suspensión del trabajo o paralización de las actividades. En caso de que la violación sea imputable al empleador, éste estará obligado a pagar a los empleados afectados sus sueldos o salarios durante el período de suspensión del trabajo o paralización de las actividades.

d) Ninguna persona o entidad podrá legalmente obstruir, impedir, demorar o menoscabar de otra manera el cumplimiento de las órdenes del Ministro del Trabajo o de su representante debidamente autorizado que hayan sido emitidas de conformidad con la facultad que se le concede en este artículo y ningún tribunal o entidad de menor jerarquía podrá decretar prohibiciones temporales o permanentes o emitir autos de entredicho o asumir en otra forma la jurisdicción sobre un caso vinculado con el cumplimiento de órdenes emitidas de conformidad con este artículo."

76. Los artículos 102 a 119 del Código del Trabajo están asimismo encaminados a garantizar a los trabajadores la percepción de una remuneración justa.

77. Entre los adelantos logrados en la esfera de los salarios, pueden incluirse los ajustes, sea mediante el aumento del salario mínimo básico, o en concepto de asignaciones vinculadas al costo de la vida o el pago de un decimotercer mes, sobre

/...

los cuales se ha legislado en los últimos diez años en favor tanto de los trabajadores como de las trabajadoras. Los salarios monetarios de 1982 se cuadruplicaron en relación con los de 1972, para los sectores tanto agrícola como no agrícola. Los aumentos fueron de 8 pesos filipinos en 1972 a 31,82 pesos filipinos en 1982 para los trabajadores no agrícolas de la zona metropolitana de Manila y a 30,74 pesos filipinos fuera de la zona metropolitana de Manila; y de 4,75 a 26,18 pesos filipinos para los trabajadores de plantaciones y a 19,65 pesos filipinos para grupos del sector agrícola ajenos al trabajo de plantaciones. Sin embargo, a causa de la inflación mundial, los aumentos en los salarios dispuestos por la ley fueron en general moderados comparados con los niveles de 1972, a saber de 8 a 8,90 pesos filipinos en el sector no agrícola, y de 4,75 a 6,99 pesos filipinos en el sector agrícola.

78. Ha habido dificultades para hacer extensivas a todos los trabajadores las medidas encaminadas a asegurar una remuneración justa. Estas dificultades han sido las siguientes:

- a) La capacidad y la disposición de los empleadores para cumplir las normas de los decretos sobre salarios prescritas por la ley;
- b) La disposición de los propios trabajadores a recibir salarios inferiores a los niveles prescritos por la ley debido a la pobreza o al temor de ser despedidos;
- c) El problema del desempleo y el subempleo.

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

- 1) Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo en sectores u ocupaciones concretos

79. La promoción y la salvaguardia de los derechos de los trabajadores a la seguridad y la higiene en el trabajo están consagrados en las disposiciones de los artículos 162 y 163 del Código del Trabajo, que dicen lo siguiente:

Artículo 162 (Normas de seguridad e higiene). "El Ministro del Trabajo dará las órdenes correspondientes para establecer y aplicar normas obligatorias de seguridad y de higiene en el trabajo para eliminar o reducir los riesgos que amenacen la seguridad y la salud de los trabajadores en todos los lugares de trabajo y establecer programas nuevos y actualizar los existentes para garantizar condiciones de trabajo seguras y sanas en todos los lugares de empleo."

Artículo 163 (Investigación). "El Ministerio del Trabajo se encargará de efectuar estudios e investigaciones continuos a fin de elaborar normas, métodos y técnicas nuevos para abordar los problemas ocupacionales de seguridad e higiene; descubrir enfermedades latentes al establecer condiciones

/...

de causalidad entre las enfermedades y el trabajo en las condiciones ambientales existentes; y aplicar criterios médicos que aseguren en la medida de lo posible que ningún empleado sufra ningún menoscabo o perjuicio en su salud, capacidad funcional o esperanza de vida como consecuencia de su trabajo y de las condiciones de trabajo."

80. Las otras leyes pertinentes se encuentran en los títulos I, II, III y IV sobre seguridad médica, dental y ocupacional, Comisión de Remuneraciones de Empleados y Fondo de Seguridad del Estado, beneficios médicos y de otra índole, del Libro IV del Código del Trabajo de Filipinas, en su versión enmendada.

81. Para reforzar el mandato del artículo 162 del Código del Trabajo, se promulgaron las normas obligatorias de seguridad y de higiene en el trabajo, conjunto codificado de decretos sobre seguridad e higiene formulados para satisfacer las necesidades de los trabajadores filipinos.

82. El Ministerio del Trabajo y Empleo conjuntamente con otros ministerios redactaron un memorando de acuerdo con respecto a sectores u ocupaciones determinados, que dice lo siguiente:

Memorando de Acuerdo entre el Departamento del Trabajo (en la actualidad Ministerio del Trabajo y Empleo) y el Departamento de Salud (en la actualidad Ministerio de Salud), firmado el 28 de octubre de 1975. Este memorando contiene directrices en las que se delimitan las esferas de responsabilidad jurisdiccional de estos dos organismos con respecto a la aplicación del Código del Trabajo de Filipinas, el D.P. 442 sobre higiene y seguridad y el Decreto Ejecutivo No. 34, serie de 1966, que reglamenta la aplicación de la ley 3814 de la República sobre servicios de salud dental.

Memorando de Acuerdo entre el Ministerio del Trabajo (en la actualidad Ministerio del Trabajo y Empleo) y el Ministerio de Salud, ejecutado el 19 de febrero de 1980. Este Acuerdo se celebró para armonizar la aplicación del Código del Trabajo de Filipinas (el D.P. 442) y el Código Sanitario de Filipinas (D.P. 856 sobre la programación y aplicación de las normas de seguridad e higiene ocupacionales y la capacitación del personal de higiene y seguridad ocupacionales para los trabajadores, los empresarios y el público en general).

Memorando de acuerdo entre el Ministerio del Trabajo (en la actualidad Ministerio del Trabajo y Empleo) y el Ministerio de Obras Públicas (en la actualidad Ministerio de Obras Públicas y Carreteras). Este acuerdo se celebró el 15 de abril de 1980 para la aplicación efectiva y coordinada del Código del Trabajo de Filipinas (D.P. 442, en su versión enmendada) y el Código Nacional de la Construcción de Filipinas (D.P. 1096) y definir el ámbito de competencia de estos ministerios con respecto a la construcción o reparación de estructuras de fábricas, con el fin de garantizar la seguridad del trabajador de la construcción.

/...

- 2) Arreglos y procedimientos principales, incluidos los servicios de inspección, y diversos órganos en los planos nacional, industrial, local o empresarial encargadas de la promoción o supervisión de la higiene y seguridad en el trabajo a fin de garantizar el efectivo respeto de estas disposiciones en los distintos lugares de trabajo

83. La inspección laboral la realizan diversos servicios especializados que dependen de una autoridad central, el Ministerio del Trabajo y Empleo, y son responsables ante él.

84. La Dirección de Condiciones del Trabajo del Ministerio del Trabajo y Empleo tiene por misión establecer y aplicar normas obligatorias de higiene y seguridad ocupacional en todos los lugares de trabajo. También tiene a su cargo el establecimiento de nuevos programas o la actualización de los programas en existencia, destinados a garantizar condiciones de trabajo higiénicas y seguras en todos los sitios de empleo.

85. Las oficinas regionales del Ministerio del Trabajo y Empleo, que tiene 13 regiones en todo el país, con oficinas y dependencias de distrito, están encargadas de la aplicación directa de las políticas, los programas y proyectos del Ministerio en su jurisdicción geográfica respectiva.

86. Otros dos ministerios, a saber el Ministerio de Salud y el Ministerio de Obras Públicas complementan los esfuerzos del Ministerio en su tarea de aplicar y supervisar las leyes relativas a normas de trabajo. En virtud de la disposición del memorando de acuerdo concertado, ambos ministerios, deberán cooperar estrechamente en la aplicación de las disposiciones del Código del Trabajo de Filipinas (D.P. 442) y del Código de Saneamiento (D.P. 856) sobre higiene y seguridad. En el memorando de acuerdo entre el Ministerio del Trabajo y Empleo y el Ministerio de Obras Públicas se prescribe una coordinación más eficaz en la aplicación de las normas de seguridad en los edificios tales como las relativas a la electricidad y el alumbrado, como se establece para ambos en el Código del Trabajo de Filipinas y el Código Nacional de la Construcción, que aplica el Ministerio de Obras Públicas.

87. Estos Ministerios han delegado su autoridad para realizar tareas técnicas de inspección en materia de seguridad en las municipalidades, respecto de los sitios de trabajo que se encuentran comprendidos dentro de sus jurisdicciones respectivas.

88. En el inciso c) del artículo 128 del Código del Trabajo se faculta al Ministro del Trabajo y Empleo para ordenar la suspensión del trabajo o la paralización de actividades de cualquier dependencia o departamento de un establecimiento cuando éste, por no haber dado cumplimiento a la ley o a las normas y reglamentos de aplicación, haya dado origen a un peligro grave e inminente para la seguridad y la salud de los trabajadores en su sitio de trabajo.

/...

- 3) Informaciones sobre cualquier tipo de trabajadores o sectores a los cuales no se hayan aplicado aún íntegramente las medidas tendientes a asegurar la higiene y seguridad en el trabajo, y sobre todos los adelantos logrados en cuanto a hacer extensivo este derecho a los trabajadores interesados

89. Las normas obligatorias de seguridad y de higiene en el trabajo se crearon con el fin de asegurar a todos los trabajadores en todos los lugares de empleo condiciones de trabajo sanas y seguras, tal como lo dispone el Código del Trabajo. En ello no quedan comprendidos los establecimientos que se desempeñan en la esfera del transporte terrestre, marítimo y aéreo, ni las actividades de un concesionario respecto de la seguridad de las instalaciones mineras, sobre o bajo tierra, dentro de la concesión o propiedad minera, inclusive la seguridad en la mina, la conservación del mineral y los problemas de contaminación en establecimientos o lugares de trabajo comprendidos dentro de la "industria de la minería", en la forma clasificada por el NEDA. El Ministerio de Transporte y el Ministerio de Recursos Naturales tienen jurisdicción respecto de esas excepciones. Los trabajadores de las minas de carbón se encuentran protegidos por las leyes y reglamentos del Ministerio de Energía, que se ocupa de su situación.

- 4) Información estadística y de otro tipo sobre el número, el carácter y la frecuencia de los accidentes del trabajo y los casos de enfermedades provocadas por el trabajo

90. El número total de accidentes del trabajo en 1982 fue de 5.901. De ellos, 33 fueron fatales, 4.216, no fatales, y 842, heridas que motivaron tratamiento médico. La índole de estas heridas se detalla a continuación:

Desgarros, incisiones, punciones	2 823
Contusiones, magulladuras, hematomas	1 112
Quemaduras, escaldaduras	276
Luxaciones, torceduras	231
Fracturas	136
Heridas provocadas por compresiones	121
Enfermedades ocupacionales o industriales	82
Amputaciones	22
Electrocuciones, sacudidas eléctricas	11
Asfixias, envenenamientos	4
Hernias	1
Otras no comprendidas en las clasificaciones	
anteriores	252
Causas desconocidas	20

91. En 1982, las reclamaciones de indemnizaciones de los empleados por lesiones vinculadas con el empleo, comprendidos los servicios médicos y la rehabilitación aumentaron a 107.456 a partir de los 96.438 casos que ocurrieron en 1981. Las reclamaciones pagadas en relación con servicios médicos constituyeron la mayoría y un poco menos del 50% del total, seguidos muy de cerca por las incapacidades temporales totales, que alcanzaron la proporción del 41%. Hubo 4.025 reclamos (un 4%) respecto de muertes provocadas por accidentes del trabajo y 6.037 (un 6%) sobre incapacidades permanentes, parciales o totales.

/...

92. Los reclamos presentados contra el Fondo de Seguridad del Estado se cuadruplicaron desde la fecha de creación del Fondo en 1975, lo que constituye un aumento impresionante si se considera que la duplicación en el número se observó en los períodos transcurridos entre 1964 y 1974 y entre 1954 y 1964.

93. En un conjunto separado de datos referentes a 4.000 casos de incapacidad provocada por heridas, las tasas de frecuencia y gravedad llegaron a 14,24 y 746 respectivamente en 1982, cifra ligeramente más grave que las de 12,26 y 647 que correspondieron respectivamente a 1981. La mayor tasa de frecuencia se observó en el sector del comercio y de los servicios en donde alcanzó a 38,2, seguido por la agricultura con 18,1 y la industria manufacturera con 16,2. El sector de la minería y de las canteras registró la mayor tasa de gravedad con 3.413 casos, seguido por la construcción con 903.

C. Igualdad de oportunidades para el ascenso

- 1) Principales leyes y reglamentos administrativos, acuerdos colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar la igualdad de oportunidades para el ascenso en el empleo

94. La Ley de Administración Pública (P.D. 807) es la ley principal para la salvaguardia de la igualdad de oportunidades para el ascenso en el empleo del sector público. En el sector privado, en los acuerdos resultantes de negociaciones colectivas se establece el derecho del trabajador a la igualdad en las oportunidades de ascenso.

- 2) Acuerdos y procedimientos principales encaminados a dar cumplimiento a este derecho en los sectores público y privado, comprendidos los programas de capacitación, las políticas de colocaciones, los procedimientos de promoción, la planificación de las carreras y el grado de participación de los representantes laborales en esos arreglos

95. En el sector público, los rreglos y procedimientos principales encaminados a salvaguardar la igualdad de oportunidades para el ascenso en el empleo están establecidos en el artículo V del reglamento sobre medidas y políticas de personal promulgado por la Comisión de Administración Pública de conformidad con las disposiciones del D.P. 807. Se adjunta a este informe (anexo G) una copia de esas normas.

96. En los acuerdos que han surgido de negociaciones colectivas se disponen los arreglos y procedimientos encaminados a poner en práctica este derecho de los trabajadores en el sector privado.

- 3) Factores y dificultades que afectan la medida en que se aplica este derecho y adelantos logrados al respecto

97. Se han realizado estudios que demuestran que este derecho ha quedado plenamente garantizado y que se han logrado notables adelantos al respecto.

/...

D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

- 1) Principales leyes y reglamentos administrativos, acuerdos colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas

98. Estos derechos de los trabajadores están salvaguardados en el sector privado y en el servicio público por el Código de Trabajo y la Ley de Administración Pública. En los acuerdos resultantes de negociaciones colectivas también se dispone la promoción y salvaguardia de esos derechos.

- 2) Informe de la situación jurídica y práctica, de los distintos sectores de actividad en lo que respecta a: a) el descanso semanal; b) las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias; c) las vacaciones pagadas; d) la remuneración de los días festivos

99. El Código del Trabajo contiene disposiciones relativas a las mencionadas condiciones de empleo, a saber:

El descanso semanal

Artículo 91 (Derecho a un día de descanso semanal).

"a) Todo empleador, sea que tenga o no fines de lucro, estará obligado a conceder a cada uno de sus empleados un período de descanso no inferior a veinticuatro (24) horas consecutivas después de cada seis días consecutivos de trabajo normal.

b) El empleador determinará y programará el día de descanso semanal de sus empleados con sujeción a los acuerdos dimanados de negociaciones colectivas y a los reglamentos y normas dispuestos por el Ministro del Trabajo. Sin embargo, el empleador respetará la preferencia de los empleados en lo tocante a su día de descanso semanal cuando esa preferencia esté basada en consideraciones religiosas."

Artículo 92 (Circunstancias en que el empleador puede exigir que se trabaje en un día de descanso).

"El empleador podrá exigir a sus empleados que trabajen en cualquier día:

a) En casos de emergencia producidas o inminentes provocadas por graves accidentes, incendios, inundaciones, tifones, terremotos, epidemias u otros desastres o calamidades a fin de evitar la pérdida de vidas y bienes, o de algún peligro inminente a la seguridad pública;

b) En caso de que sea necesario que se realice algún trabajo urgente en la maquinaria, el equipo o las instalaciones a fin de evitar las graves pérdidas que de otro modo afectarían al empleador;

/...

c) En casos de presiones anormales de trabajo debido a circunstancias especiales, en las que de ordinario no le es posible al empleador recurrir a otras medidas;

d) Evitar pérdidas o daños de bienes perecibles;

e) Cuando la índole del trabajo exija un funcionamiento continuo y la interrupción de ese trabajo pueda provocar daños o pérdidas irreparables para el empleador; y

f) En las otras circunstancias análogas o similares a las anteriores que determine el Ministro del Trabajo."

Artículo 93 (Remuneración para el trabajo ejecutado en un día de descanso, domingo o festivo).

"a) Cuando se autorice o exija a un empleado que trabaje en el día de descanso que le corresponde, se le pagará una remuneración adicional de por lo menos un treinta por ciento (30%) de su salario ordinario. El empleado tendrá derecho a esa remuneración adicional por el trabajo realizado en domingos, sólo cuando ese sea su día establecido de descanso;

b) Cuando la índole de la labor del empleado sea tal que no tenga días ordinarios de trabajo y no se le puedan fijar días de descanso, se le pagará una remuneración adicional de por lo menos un treinta por ciento (30%) de su salario ordinario por el trabajo realizado en domingos y festivos;

c) Toda labor cumplida en un día festivo especial será remunerada con un pago adicional de por lo menos un treinta por ciento (30%) del salario normal del empleado. Cuando el día festivo coincida con el día de descanso previsto del empleado, éste tendrá derecho a una remuneración adicional de por lo menos un cincuenta por ciento (50%) de su salario ordinario;

d) Cuando el acuerdo derivado de una negociación colectiva o el contrato de trabajo aplicable establezca el pago de una prima mayor que la que se dispone en este artículo, el empleador estará obligado a pagar esa remuneración superior."

Horas ordinarias de trabajo

Artículo 83 (Horas ordinarias de trabajo).

"Las horas ordinarias de trabajo de todo empleado no excederán de ocho (8) al día.

El personal sanitario de ciudades y municipalidades que tengan una población de por lo menos un millón (1.000.000) de habitantes o que trabajen en hospitales y clínicas con una capacidad de por lo menos cien (100) camas tendrán un horario normal de oficina de ocho (8) horas al día, durante cinco (5) días a la semana, es decir un total de cuarenta (40) horas a la semana, sin considerar el tiempo que se dedica a las comidas, excepto cuando

/...

las exigencias del servicio hagan necesario que ese personal trabaje durante seis (6) días de cuarenta y ocho (48) horas, en cuyo caso tendrán derecho a una remuneración adicional de por lo menos un treinta por ciento (30%) de su salario ordinario por la labor que realicen en el sexto día. Para los fines de este artículo, se entenderá que "el personal sanitario" incluye: a los médicos residentes, enfermeras, nutricionistas, dietistas, farmacéuticos, trabajadores sociales, técnicos de laboratorio, técnicos paramédicos, psicólogos, parteras, asistentes y todos los demás miembros del personal clínico o de hospitales."

100. En la administración pública, el trabajo semanal es de 40 horas.

Artículo 87 (Trabajo en horas extraordinarias).

"Se podrán efectuar trabajos que excedan de las ocho (8) horas diarias siempre que el empleado reciba por su trabajo en horas extraordinarias su salario ordinario más una cantidad equivalente a por lo menos un veinticinco por ciento (25%) del mismo. Por los trabajos que se efectúen en exceso de las ocho horas en un día festivo o de descanso se recibirá una remuneración adicional equivalente a la tasa de las primeras ocho horas de un día festivo de descanso más un treinta por ciento de la misma, por lo menos.

Artículo 88 (Una jornada parcial no se compensa con el trabajo en horas extraordinarias).

"Una jornada parcial en cualquier día determinado no podrá compensarse con el trabajo en horas extraordinarias de otro día. El hecho de que se conceda permiso a un empleado para ausentarse algún otro día de la semana no eximirá al empleador de su obligación de pagar la remuneración adicional prescrita en este capítulo."

Artículo 89 (Trabajo de emergencia en horas extraordinarias).

"El empleador podrá exigir de cualquiera de sus empleados que cumpla una jornada extraordinaria de trabajo en cualquiera de los casos siguientes:

a) Cuando el país se encuentre en guerra o cuando la Asamblea Nacional o el Poder Ejecutivo haya declarado una emergencia nacional o local de cualquiera índole;

b) Cuando sea necesario evitar pérdidas de vidas o bienes o en caso de que la seguridad pública corra un peligro inminente debido a una emergencia producida o inminente en la localidad provocada por algún grave accidente, incendio, inundación, tifón, terremoto, epidemia u otro desastre o calamidad;

c) Cuando sea necesario realizar algún trabajo urgente en la maquinaria, las instalaciones o el equipo, a fin de evitar graves pérdidas o daños para el empleador o por alguna otra causa de carácter análogo;

d) Cuando sea necesario el trabajo para evitar pérdidas o daños a bienes perecibles; y

/...

e) Cuando sea necesario completar o continuar la labor realizada antes del término de las ocho horas para evitar una seria obstrucción o perjuicio en los negocios u operaciones del empleador.

Todo empleado a quien se le exija cumplir una jornada extraordinaria de trabajo en virtud de las disposiciones de este artículo recibirá la remuneración adicional que se dispone en este capítulo."

Vacaciones pagadas

Artículo 94 (Derecho a vacaciones pagadas) .

"a) Todo trabajador recibirá su jornal ordinario durante las vacaciones establecidas, excepto en los establecimientos minoristas y de servicios que empleen por lo general a menos de 10 trabajadores;

b) El empleador podrá exigir de un empleado que trabaje en cualquier día festivo pero deberá pagarle una remuneración equivalente al doble de su jornal ordinario; y

c) Por "día festivo" se entiende en este artículo: el Año Nuevo, el Jueves Santo, el Viernes Santo, el 9 de abril, el 1° de mayo, el 12 de junio, el 4 de julio, el 30 de noviembre, el 25 y el 30 de diciembre y el día designado por la ley para la celebración de una elección general."

Artículo 95 (Derecho a vacaciones por año de servicio cumplido) .

"a) Todo empleado que haya cumplido por lo menos un año de servicio tendrá derecho a cinco días de vacaciones pagadas.

b) Esta disposición no se aplicará a quienes disfruten ya del beneficio que se dispone en este inciso, a quienes gocen del derecho a vacaciones pagadas de por lo menos cinco días y a quienes se empleen en establecimientos que, por lo general, dan ocupación a menos de 10 empleados o en los que hayan sido exceptuados de la obligación de conceder este beneficio por el Ministro del Trabajo, después de considerar la viabilidad o la condición financiera de ese establecimiento.

c) La concesión de un beneficio que exceda del dispuesto en este artículo no se considerará materia de arbitraje ni de medida judicial o administrativa alguna."

Remuneración de los días festivos

101. En el artículo 94 supra se aborda este tema.

102. La aplicación de estas disposiciones está sujeta a las normas y reglas que establezca el Ministerio del Trabajo y Empleo y a otras prácticas o políticas voluntarias de empresas o a las derivadas de acuerdos colectivos.

103. En algunos de los acuerdos derivados de negociaciones colectivas se establecen más beneficios que los que figuran en el código.

/...

- 3) Arreglos y procedimientos principales tendientes a poner en práctica estos derechos en los diversos sectores, inclusive las industrias y servicios en los que el trabajo se organiza en forma continua, tales como la atención sanitaria, la policía, etc.

104. Como se ha indicado anteriormente, en el artículo 128 del Código del Trabajo se faculta al Ministro del Trabajo y Empleo o a sus representantes debidamente autorizados a poner en práctica las disposiciones relativas a estos derechos.

105. El Ministerio del Trabajo y Empleo supervisa y regula, por conducto de sus oficinas regionales, la aplicación efectiva de esta disposición. Se consulta en forma periódica a organizaciones de empleadores y de trabajadores sobre cualquier asunto y especialmente sobre la formulación y aplicación de leyes y políticas relativas a las condiciones de empleo.

- 4) Factores y dificultades que afectan la medida en que se cumplen estos derechos y adelantos logrados

106. Habida cuenta de que estos derechos son obligatorios, la mayoría de los trabajadores gozan de los mismos, principalmente porque son derechos básicos y fundamentales del trabajador.

107. Sin embargo Filipinas, siendo un país en desarrollo con un exceso de oferta de recursos de mano de obra y que aún se encuentra en el proceso de atraer a inversionistas extranjeros para mitigar el nivel de desempleo, no está todavía en condiciones de enmendar sus leyes actuales para ajustarlas a las disposiciones del Convenio de la Organización Internacional del Trabajo sobre vacaciones pagadas (véase el informe de 1982 a la OIT sobre el Convenio 132).

ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

- A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar los derechos sindicales

108. Las siguientes leyes y normas administrativas se ocupan de la promoción y reglamentación de los derechos sindicales en Filipinas:

- a) La sección 9 del artículo II de la Constitución de 1973, en la que se dispone taxativamente que:

"El Estado protegerá a los trabajadores, fomentará el pleno empleo y la igualdad en el empleo, garantizará la igualdad de oportunidades de trabajo sin distinción de sexo, raza o religión, y reglamentará las relaciones entre los trabajadores y los empleadores. El Estado garantizará los derechos de los trabajadores a la libre organización, a la negociación colectiva, a la seguridad en el empleo y a condiciones de trabajo justas y humanas. El Estado podrá ordenar un arbitraje obligatorio."

/...

b) Los artículos 234 a 278 del Libro V del Código del Trabajo de Filipinas, que son las disposiciones reglamentarias básicas respecto de las organizaciones laborales. Estas disposiciones abarcan aspectos tales como el registro y la cancelación de un sindicato, las negociaciones colectivas, las prácticas laborales injustas y las huelgas laborales y patronales;

c) Los artículos II a XII de las Normas y Reglamentos para aplicar el Libro V del Código del Trabajo sobre organizaciones laborales. Estas normas aclaran las disposiciones reglamentarias y establecen directrices de procedimiento para poner en práctica la legislación;

d) La Batas Pambansa Bilang 70, que enmienda ciertas disposiciones del Código del Trabajo para establecer que los trabajadores ambulantes, intermitentes y errantes, los autoempleados, los trabajadores rurales y los que no tienen empleados definidos pueden constituir organizaciones laborales para promover y defender sus intereses y para brindarse asistencia y protección mutuas. En la ley se establece además que la no limitación del derecho a la autoorganización, incluye el derecho a constituir organizaciones laborales, adherirse a ellas o prestarles asistencia con el fin de entablar negociaciones colectivas por medio de representantes elegidos libremente, y participar en actividades legítimas concertadas con el mismo fin o para prestarse ayuda y protección mutuas. En la Batas Pambansa Bilang 70 también se establece que las prácticas laborales injustas no sólo constituyen violaciones de los derechos civiles tanto de la parte laboral como de la administración, sino además delitos contra el Estado que pueden dar origen a un enjuiciamiento y sanción;

e) La Batas Pambansa Bilang 130, que introduce una nueva ley de relaciones laborales. Entre los aspectos significativos que se derivan de la promulgación de esta ley se incluyen los siguientes:

- i) La eliminación de la exigencia de certificación en relación con los acuerdos colectivos;
 - ii) La reducción de los requisitos relativos a la composición para el registro de un sindicato;
 - iii) La eliminación de los requisitos de autorización para los despidos por iniciativa de los empleadores;
 - iv) La implantación del concepto de los comités mixtos con representación de la administración y los asalariados;
 - v) El perfeccionamiento de los arreglos de controversias por la vía de la ampliación de la jurisdicción del mecanismo encargado de atender las quejas;
 - vi) La restauración del derecho a la huelga laboral y patronal, y el establecimiento de las reglas que han de regir dichas huelgas;
- f) Normas y reglamentos para aplicar la Batas Pambansa Bilang 130;

/...

g) La Batas Pambansa Bilang 227, o ley contra los rompehuelgas y las formaciones de piquetes. Esta ley define el alcance de lo que es lícito en materia de formación de piquetes y reglamenta la contratación de rompehuelgas o de reemplazos para los trabajadores en caso de huelga. También en la Batas Pambansa Bilang 227 se disponen las medidas para evitar los actos ilegales y de violencia comprobados en los piquetes, o para ponerles fin;

h) Normas y reglamentos para aplicar la Batas Pambansa Bilang 227.

109. A continuación se describen algunos casos recientes que dieron origen a dictámenes judiciales referentes a los derechos sindicales.

Sindicato Libre de Trabajadores de la Industria del Teléfono contra el Ministro del Trabajo y Empleo (octubre de 1981)

110. En este caso, la Corte Suprema sostuvo que la Batas Pambansa Bilang 130, en la medida en que facultaba al Ministro del Trabajo a asumir la jurisdicción sobre las controversias laborales que causaban o era probable que causaran huelgas laborales o patronales que afectaban adversamente el interés nacional, y posteriormente decidía o reconocía las mismas facultades a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales, no era prima facie inconstitucional en cuanto a que violaba la doctrina de la no delegación de facultades legislativas. En la Batas Pambansa Bilang 130 se prescribía claramente la norma mediante la cual el Ministro podía ejercer válidamente su autoridad, que se limitaba a "huelgas laborales o patronales" que afectaban adversamente el interés nacional".

Eastland C. contra Noriel (febrero de 1982)

111. El hecho de que no se hubieran reunido el 30% exigido de los votos de los empleados en una petición para la celebración de una elección sujeta a certificación no era en sí mismo un impedimento para que se ejecutara la orden del Director de Relaciones Laborales de celebrar esa elección, siempre que no existiera abuso de la facultad discrecional.

Organización Popular de Empleados y Trabajadores de la Industria y el Comercio y otros contra la Corporación Popular de la Industria y el Comercio y otros (marzo de 1982)

112. La cuestión que correspondía resolver era la de determinar si el acto del peticionario de desafiliarse de la federación matriz constituía un acto de deslealtad al sindicato que lo hiciera acreedor a su expulsión y en consecuencia su despido de la compañía, de conformidad con la cláusula de seguridad del sindicato incorporada en el acuerdo resultante de una negociación colectiva. La afirmación de que el acto de desafiliación constituía una deslealtad al sindicato carecía de fundamento. La federación y el sindicato eran dos entidades diferentes, a pesar del hecho de que la federación hubiese sido la que negoció el acuerdo colectivo para los empleados y en nombre de ellos, razón por la cual había iniciado activamente el proceso de despido de los distintos peticionarios. Un sindicato local no debía su existencia a la federación a la que se encontraba afiliado, pues se trataba de una asociación voluntaria separada y distinta que debía su creación y

/...

la continuación de su existencia a la voluntad de sus miembros. La esencia misma de la autoorganización consistía en que los trabajadores formaban un grupo para la protección y prosecución eficaz de sus intereses comunes. Al desafiliarse, los empleados no podían, en consecuencia, seguir regidos por la cláusula de seguridad del sindicato consagrada en el acuerdo resultante de una negociación colectiva y por lo tanto no podían ser despedidos de su empleo.

Sindicato Libre de Trabajadores de la Industria del Teléfono contra la Compañía de Teléfonos de Larga Distancia de Filipinas (abril de 1982)

113. No podía restringirse la formación pacífica de piquetes, porque ese acto constituía parte de la libertad de palabra. Debía entenderse que las órdenes que prohibían la formación de piquetes se referían solamente a la constitución de piquetes por medios ilícitos.

El mismo sentido tenía la decisión correspondiente al caso del Banco del Comercio e Industria de Filipinas contra la Asociación de Empleados del Philnabank (105 SCRA 314).

Federación Nacional de Trabajadores de la Industria del Azúcar contra Ovejera y otros (mayo de 1982)

114. Cuando la compañía no cumplió la exigencia del sindicato de pagar las primas de conformidad con un acuerdo de avenencia anterior, la Federación Nacional notificó que se declaraba en huelga. Seis días más tarde la Federación Nacional inició la huelga y al día siguiente se presentó un informe sobre la votación de la huelga. El árbitro laboral Ovejera declaró ilegal la huelga, porque el sindicato no había cumplido con el período de 15 días, en circunstancias de que la disposición de la Batas Pambasa Bilang 130 respecto de la notificación de una huelga era obligatoria. El hecho de que no se hubiera dado cumplimiento a esa exigencia hacía que la huelga fuese ilegal. Al exigir un período de aviso previo a la huelga y un período de distensión, la intención del legislador era dar ocasión para que se produjera un proceso de mediación y conciliación. El mismo sentido tenía el período de siete días para la votación de una huelga. La presentación del informe daba seguridades de que se había celebrado una votación para decidir la huelga y si el informe correspondiente era falso, la mayoría de los miembros podrán tomar medidas correctivas adecuadas antes de que fuera demasiado tarde.

Sindicato de Pepsi-Cola contra la Comisión de Relaciones Laborales y Pepsi-Cola, Naga City (junio de 1982)

115. Se celebró una elección sujeta a certificación en la fábrica de Pepsi-Cola en Naga, en la que el peticionario obtuvo 128 de los 131 votos y el sindicato perdedor puso en duda la validez de la elección. Entre tanto, el sindicato peticionario dio aviso de huelga y sostuvo que Pepsi-Cola se negaba a negociar. Pepsi-Cola respondió que estaba dispuesta a negociar, pero que todavía no se había producido la decisión definitiva con respecto a la apelación del otro sindicato. Cuando el sindicato peticionario se declaró en huelga, Pepsi-Cola presentó una demanda en la que aducía que se había recurrido a prácticas laborales indebidas y que la huelga era ilegal, demanda que la Comisión Nacional de Relaciones Laborales respaldó.

/...

Al examinar el caso, la Corte Suprema sostuvo que, si bien la huelga era realmente ilegal, no se podía descartar la buena fe de los miembros de base del sindicato, puesto que el sindicato había logrado 128 de los 131 votos emitidos, cosa que podía hacer que se le considerase justificadamente como su único representante para entablar negociaciones. No había pruebas de que todos los miembros del sindicato hubiesen participado en la huelga. Quienes merecían sanción eran los dirigentes del sindicato que organizaron la huelga en desafío de las órdenes del árbitro mediador. De aquí que la petición debía concederse y la compañía debía volver a dar empleo a todas las personas mencionadas en la decisión del árbitro laboral, con excepción de los dirigentes del sindicato, en las mismas condiciones de que gozaban anteriormente.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

116. Las siguientes disposiciones del Código de Trabajo rigen el derecho de los trabajadores a formar libremente sindicatos y a afiliarse a ellos:

Artículo 211 (Declaración de objetivos). Es política del Estado:

"Promover el sindicalismo libre como agente de la democracia, la justicia social y el desarrollo."

Artículo 244 (Extensión del derecho de los empleados a su autoorganización). "Todas las personas empleadas en empresas comerciales, industriales y agrícolas, incluidas las instituciones religiosas, de beneficencia, médicas o de la enseñanza, sea que ejerzan o no sus actividades con fines lucrativos, tendrán derecho a organizarse y a constituir libremente organizaciones sindicales a efectos de las negociaciones colectivas, a afiliarse a ellas o a prestarle su asistencia. Los trabajadores ambulantes, intermitentes o errantes, los autoempleados, los trabajadores rurales y los que no tienen empleadores definidos podrán formar organizaciones sindicales para el fin de promover y defender sus intereses y prestarse asistencia y protección mutuas."

Artículo 247 (No restricción del derecho a la organización propia). "Ninguna persona podrá someter a restricción, fuerza coercitiva, discriminación o injerencia indebida a los empleados y trabajadores en el ejercicio de su derecho a constituir organizaciones sindicales, afiliarse a ellas o prestarles asistencia para los fines de la negociación colectiva, por medio de representantes libremente elegidos y participar en actividades concertadas legítimas para los mismos fines o para prestarse asistencia y protección mutuas."

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

117. Las leyes y los reglamentos siguientes rigen el derecho a organizar federaciones nacionales y el derecho de éstas a constituir organizaciones sindicales internacionales y afiliarse a ellas:

Artículo 211, del Código de Trabajo (Declaración de objetivos). Es política del Estado:

/...

"Racionalizar y reestructurar el movimiento sindical para erradicar los conflictos entre sindicatos y dentro de los sindicatos."

Artículo 238, del Código de Trabajo (Condiciones para el registro de federaciones o sindicatos nacionales). "No podrá registrarse ninguna federación o sindicato nacional que realice actividades de organización en más de una industria en un sector o zona determinada y no podrá registrarse ninguna federación o sindicato nacional que realice actividades de organización en más de una industria en todo el país.

La federación o el sindicato nacional que reúna los requisitos y condiciones prescritos en este artículo podrá organizar sus dependencias o agencias locales sin tener que registrar esas dependencias o agencias locales en la Dirección.

Las dependencias o agencias locales tendrán los mismos derechos y privilegios que tendrían si estuviesen registradas en la Dirección, siempre que la federación o sindicato nacional organice sus dependencias o agencias locales dentro de la esfera de actividad organizacional asignada, como lo disponga el Ministro del Trabajo.

La Dirección de Relaciones Laborales velará por que las federaciones y sindicatos nacionales organicen únicamente sus dependencias o agencias locales dentro de una industria o región determinada."

Artículo 241, Código del Trabajo (Mantenimiento de la composición). "Todas las federaciones y sindicatos nacionales en existencia que reúnan los requisitos de una organización laboral legítima y no den ningún motivo de cancelación, seguirán manteniendo sus entidades afiliadas en existencia cualquiera que sea la índole de la industria y la ubicación geográfica de las entidades afiliadas.

Las entidades afiliadas de federaciones o sindicatos nacionales en existencia podrán desafiliarse sólo para el fin de afiliarse a una federación o sindicato nacional de la industria o región a la que pertenecen propiamente o para el fin de funcionar como un grupo laboral independiente."

118. El reglamento para la aplicación del Código del Trabajo dispone lo siguiente:

a) Artículo III

Sección 1 (Agrupamiento de la industria). Tras consultar con los representantes de trabajadores y empleadores y con sujeción a la aprobación del Ministro del Trabajo, la Dirección de Relaciones Laborales dividirá la economía en grupos industriales adecuados y viables, cada uno de los cuales podrá a su vez subdividirse en subgrupos adecuados y viables cuando las circunstancias y las políticas lo requieran.

Sección 3 (Convenio de reestructuración y unificación: representación y derechos de sufragio). Sólo habrá un convenio de reestructuración y unificación para cada grupo o subgrupo industrial. En un convenio de

/...

reestructuración y unificación, todos los agentes de negociación colectiva de cada industria o subgrupo estarán debidamente representados. Cada agente de negociación colectiva tendrá un representante por cada 100 trabajadores que represente, con la salvedad de que todo agente de negociación colectiva tendrá por lo menos un representante, cualquiera que sea el número de sus integrantes.

La votación se basará en el número de miembros contribuyentes de los agentes de negociación colectiva participantes debidamente acreditados. Los agentes de negociación colectiva de cada grupo o subgrupo industrial podrán hacerse representar por un sustituto siempre que el sustituto esté debidamente autorizado por escrito, bajo juramento, por el agente de negociación colectiva interesado de conformidad con su constitución y estatutos.

Sección 4 (Afiliación sindical: afiliación directa al sindicato nacional). Una entidad afiliada de una federación laboral o sindicato nacional podrá ser una de sus dependencias o agencias locales o un sindicato independiente.

- 1) La federación laboral o sindicato nacional interesado expedirá un certificado mediante el cual se acreditará la creación o el establecimiento de una dependencia o agencia local, copia del cual se presentará a la Dirección de Relaciones Laborales dentro de los treinta (30) días siguientes a la expedición de ese certificado.
- 2) Se considerará que un sindicato independiente es una entidad afiliada de una federación laboral o sindicato nacional una vez que se haya presentado a la Dirección el contrato o el acuerdo de afiliación dentro de los (30) días siguientes a su ejecución.
- 3) Todas las federaciones laborales o sindicatos nacionales existentes están obligados a presentar a la Dirección una lista de todas sus entidades afiliadas, con sus direcciones y con los nombres y direcciones de sus respectivos dirigentes, dentro de los (30) días siguientes a la fecha efectiva de este reglamento.
- 4) Todas las federaciones laborales o sindicatos nacionales existentes que tengan miembros directos tendrán que organizar a esos miembros en dependencias o agencias locales en sus respectivas compañías o establecimientos dentro de los sesenta (60) días siguientes a la fecha efectiva de este reglamento.
- 5) La dependencia o agencia local de una federación laboral o sindicato nacional tendrá y mantendrá sus propios estatutos y constitución, cuerpo de dirigentes y libros de cuentas. Para los fines de la presentación de informes, regirán los procedimientos que rige la presentación de informes de los sindicatos independiente, las federaciones o los sindicatos nacionales.
- 6) Nadie que no sea empleado o trabajador de la compañía o establecimiento en el que funciona un sindicato independiente, o bien una entidad afiliada, o dependencia o agencia local de una federación laboral o sindicato nacional podrá en el futuro ser elegido o nombrado dirigentes de ese sindicato, entidad afiliada, dependencia o agencia local.

/...

b) Artículo IV

Sección 1 (Afiliación en un sindicato de industria o subindustria: afiliación a una federación). Todas las dependencias o agencias locales, entidades afiliadas y demás filiales de federaciones laborales o sindicatos nacionales legítimamente constituidos con anterioridad a la reestructuración y que estén reconocidos como agentes de negociación colectiva de una industria o subindustria deberán ingresar en el sindicato debidamente acreditado de la industria o subindustria correspondiente, pero podrán seguir siendo miembros de las federaciones o sindicatos nacionales a los que se encuentren afiliados en la actualidad.

Sección 2 (Limitación de la organización). Las federaciones o sindicatos nacionales existentes con anterioridad a la reestructuración cesarán en sus funciones inmediatamente y no podrán organizar o reconocer como entidades afiliadas a dependencias o agencias locales en ningún sindicato de industria o subindustria que haya sido debidamente acreditado y registrado por la Dirección.

Sección 3 (Opciones). Las dependencias o agencias locales, y otras entidades afiliadas de una federación laboral o sindicato nacional que funcionaban con anterioridad a la reestructuración, y que tengan acuerdos colectivos en existencia, dispondrán de las siguientes alternativas:

a) Permanecer en el sindicato nacional o federación laboral y al mismo tiempo ingresar en el sindicato de la industria o subindustria y ser miembros de ambos;

b) Desafilarse del sindicato nacional o federación laboral e ingresar en el sindicato de la industria o subindustria debidamente registrado en el grupo o subgrupo industrial al que pertenecen en propiedad, aun antes de la expiración de sus acuerdos colectivos.

Actividades de extranjeros

118a. Los artículos 270 y 271 del Código del Trabajo disponen lo siguiente:

Artículo 270 (Prohibición que afecta a los extranjeros). "Se prohíbe estrictamente a todas las personas naturales y jurídicas extranjeras y a las organizaciones extranjeras participar directa o indirectamente en cualquier forma de actividad sindical sin perjuicio de los contactos normales entre los sindicatos filipinos y los centros laborales internacionales reconocidos".

Artículo 271 (Reglamentación de la asistencia de extranjeros).

"a) Se prohíbe a los individuos, organizaciones o entidades extranjeros dar donaciones, subsidios u otras formas de asistencia en efectivo o en especie, directa o indirectamente, a cualquier organización laboral, grupo de trabajadores o auxiliares de dichos trabajadores, tales como cooperativas, entidades crediticias e instituciones que participen en la investigación, enseñanza o comunicaciones vinculadas con actividades sindicales, sin el permiso previo del Ministro del Trabajo.

/...

Por actividades sindicales, se entenderá:

- 1) La organización, formación y administración de organizaciones laborales;
- 2) La negociación y administración de acuerdos resultantes de negociaciones colectivas;
- 3) Las medidas sindicales concertadas de cualquier índole;
- 4) La organización, administración o prestación de asistencia en materia de convenciones, reuniones, asambleas, votaciones de un referendum, sesiones didácticas, seminarios, conferencias e institutos sindicales;
- 5) Toda forma de participación o intervención en el proceso de representación, las elecciones sindicales, las elecciones de representantes, y las votaciones de autorización; y
- 6) Otras actividades o medidas análogas a las anteriores.

b) Esa prohibición se aplicará asimismo a las donaciones, los subsidios y otras formas de asistencia del exterior, en efectivo o en especie, que se otorguen en forma directa o indirecta a todo empleador u organización de empleadores para apoyar cualquier actividad o actividades que afecten a los sindicatos.

c) El Ministro del Trabajo promulgará las normas y reglamentos destinados a regir y controlar el otorgamiento y la percepción de esas donaciones, subsidios u otras formas de asistencia, comprendida la obligación de dar cuenta de las sumas a que ascienden las donaciones o subsidios, identificar a sus receptores así como los proyectos o actividades para los que se conceden y su duración."

119. En las normas y reglamentos encaminados a aplicar las disposiciones sobre actividades extranjeras se dictamina lo siguiente:

Sección 10 (Continuidad de los contactos normales con los centros laborales internacionales). Las organizaciones laborales debidamente registradas podrán afiliarse a centros laborales internacionales reconocidos, entre los que se enumeran, aunque no en forma exhaustiva, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), la Federación Sindical Mundial (FSM), la Oficina Regional para Asia de la Confederación Internacional de Organizaciones Libres (CIOSL-ORA), la Fraternidad de Sindicalistas de Asia, las secretarías comerciales internacionales establecidas, y otras organizaciones laborales extranjeras con las que se mantienen vínculos de amistad, así como mantener con ellos relaciones fraternales o de otra índole, que no contravengan lo dispuesto por la ley o los objetivos del decreto, en su versión enmendada.

/...

Esas organizaciones laborales presentarán a la Dirección de Relaciones Laborales un informe trimestral sobre sus actividades en relación con su afiliación o con sus relaciones fraternales o de otra índole con esas entidades. La Dirección de Relaciones Laborales preparará formularios adecuados para la presentación de informes a estos fines.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

120. No se presentó texto.

E. Derecho de huelga

121. El derecho de huelga y de paro patronal, incluidas las correspondientes restricciones al ejercicio de éste, están incorporados en la Batas Pambansa Bilang 130 y 227, en virtud de la cual se enmendaron ciertos artículos en el Código del Trabajo. Son pertinentes las siguientes disposiciones:

"Artículo 264 (huelgas, piquetes y paros patronales).

a) Es política del Estado alentar el sindicalismo libre y la negociación colectiva sin obstáculos;

b) Los trabajadores tendrán el derecho de dedicarse a actividades concertadas para los fines de la negociación colectiva o para su beneficio y protección mutuos. Se continuará reconociendo y respetando el derecho de las organizaciones laborales legítimas a las huelgas y los piquetes y de los patronos al paro patronal, en la medida en que sea compatible con el interés nacional. No obstante, ningún sindicato laboral podrá declararse en huelga ni ningún patrono podrá declarar un paro patronal por motivos que entrañen controversias entre sindicatos y al interior de éstos.

c) En caso de que se haya llegado a un punto muerto en una negociación, el representante negociador certificado o debidamente reconocido podrá presentar una notificación de huelga o bien el patrono podrá presentar una notificación de paro patronal ante el Ministerio por lo menos treinta (30) días antes de la fecha propuesta de dicha huelga o paro. En casos de prácticas laborales injustas, el período de notificación se reducirá a quince (15) días, y, en ausencia de un representante negociador debidamente certificado o reconocido, la notificación de huelga podrá ser presentada por cualquier organización laboral legítima en nombre de sus miembros;

d) La notificación debe estar en conformidad con las normas y los reglamentos de aplicación que promulgue el Ministerio del Trabajo y Empleo;

e) Durante el período de reflexión, el Ministerio estará obligado a ejercer todas las medidas tendientes a la mediación y conciliación para lograr un arreglo voluntario. Si la controversia se mantuviese sin solución hasta que hubiera transcurrido el plazo exigido a contar de la presentación obligatoria de la notificación, el sindicato podrá declararse en huelga o el patrono podrá declarar un paro patronal.

/...

f) Una decisión de declarar una huelga debe ser aprobada por lo menos por dos tercios (2/3) del total de los miembros del sindicato en la unidad negociadora interesada, obtenidos por votación secreta en reuniones o referéndum. Una decisión de declarar un paro patronal debe ser aprobada por lo menos por dos tercios (2/3) de la junta directiva de la empresa o asociación empleadora o de los socios de una sociedad, obtenidos mediante votación secreta en una reunión convocada para tal fin. La decisión tendrá validez mientras dure la controversia, basada sustancialmente en los mismos motivos considerados al someterse a votación la huelga o el paro patronal. El Ministerio, por su propia iniciativa o a solicitud de cualquiera de las partes afectadas, podrá supervisar la realización de la votación secreta. En todo caso, el sindicato o el empleador proporcionarán al Ministerio los resultados de la votación por lo menos siete (7) días antes de la huelga o el paro patronal propuesto, con sujeción al período de reflexión dispuesto en el presente artículo.

g) Cuando en su opinión exista una controversia laboral que cause o tienda a provocar huelgas o paros patronales que afecten desfavorablemente el interés nacional, tales como las que puedan ocurrir en empresas de servicio público, compañías dedicadas a la generación o distribución de energía, bancos, hospitales e industrias orientadas a la exportación, incluidas las situadas en zonas de elaboración de exportaciones, aunque sin limitarse a tales ramas de actividad, el Ministerio del Trabajo y Empleo asumirá jurisdicción sobre la controversia y adoptará una decisión al respecto o certificará dicha controversia a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para su arbitraje obligatorio. Dicha toma de jurisdicción o certificación tendrá como efecto prohibir ipso facto la huelga o el paro patronal propuestos o inminentes conforme se especifique en la orden de toma de jurisdicción o de certificación. Si ya ha tenido lugar la huelga o el paro patronal en el momento de la toma de jurisdicción o la certificación, todos los empleados en huelga o sometidos a paro patronal regresarán inmediatamente al trabajo y el empleador reanudará de inmediato las operaciones y repondrá a todos los trabajadores bajo las mismas condiciones vigentes antes de la huelga o el paro patronal. El Ministerio podrá procurar la asistencia de organismos encargados de hacer cumplir la ley para garantizar el cumplimiento de la presente disposición así como de las órdenes que pueda expedir para asegurar su cumplimiento.

No obstante lo anterior, no se impedirá al Presidente de Filipinas que determine las industrias en las que a su juicio las controversias laborales puedan afectar desfavorablemente el interés nacional, ni que intervenga en cualquier momento y asuma jurisdicción sobre cualquier controversia laboral que afecte el interés nacional a fin de resolverla o ponerle fin.

h) Antes del proceso de arbitraje obligatorio o en cualquier etapa de éste, las partes podrán optar por presentar su controversia a un arbitraje voluntario.

i) El Ministerio del Trabajo y Empleo, la Comisión o el árbitro voluntario resolverán la controversia o adoptarán una decisión al respecto antes de treinta (30) días laborables contados a partir de la fecha de la

/...

toma de jurisdicción, de la certificación o de la presentación de la controversia, según proceda. La decisión del Ministro, la Comisión o el árbitro voluntario será definitiva y de ejecución inmediata.

Artículo 265 (Actividades prohibidas).

a) Ninguna organización laboral ni ningún patrono declararán una huelga ni un paro patronal sin haber realizado previamente negociaciones colectivas de conformidad con el Título VII del presente Libro o sin haber presentado previamente la notificación exigida en el artículo precedente o sin que se haya sometido previamente la huelga o el paro patronal a la votación necesaria y se haya dado cuenta de ella al Ministerio.

No se declarará ninguna huelga o paro patronal una vez que haya asumido jurisdicción el Presidente o el Ministro o tras la certificación o la presentación de la controversia a un arbitraje obligatorio o voluntario o mientras estén pendientes casos que supongan los mismos motivos que hayan dado lugar a la huelga o el paro patronal.

Todo trabajador que haya cesado en su empleo como consecuencia de un paro patronal ilícito, tendrá derecho a su reposición con el pago del importe total de las remuneraciones atrasadas. Se podrá declarar que han perdido sus derechos de empleo todo funcionario sindical que participe a sabiendas en una huelga ilícita y todo trabajador o funcionario sindical que participe a sabiendas en la comisión de actos ilícitos durante una huelga, habida cuenta de que la mera participación de un trabajador en una huelga lícita no constituirá motivo suficiente para la cesación en su empleo, aún cuando el patrono haya contratado un sustituto durante dicha huelga lícita.

b) Ninguna persona obstruirá, estorbará o interferirá ningún piquete pacífico efectuado por los empleados mediante fuerza, violencia, coerción, amenazas o intimidación durante cualquier controversia laboral o en el ejercicio del derecho a la sindicación propia o la negociación colectiva, ni ayudará ni instigará, dicha obstrucción o interferencia.

c) Ningún patrono utilizará ni empleará rompehuelgas, ni se empleará a ninguna persona como rompehuelgas.

d) Ningún funcionario o empleado público, incluidos los oficiales y el personal de las Fuerzas Armadas de Filipinas o de la Policía Nacional Integrada ni ninguna persona armada acompañarán, introducirán ni escoltarán en modo alguno a ninguna persona que trate de sustituir a huelguistas en la entrada al local de una zona en huelga o la salida de ésta o que se dirija a trabajar en lugar de los huelguistas; habida cuenta de que nada de lo dispuesto en el presente inciso se interpretará en el sentido de impedir a ningún oficial público adoptar cualesquiera medidas necesarias para mantener la tranquilidad y el orden público o para proteger vidas y bienes.

e) Ninguna persona que se dedique a efectuar piquetes cometerá ningún acto de violencia, coerción ni intimidación ni impedirá la libre entrada al predio del patrono para fines legítimos o la salida de éste, ni causará obstrucciones en la vía pública."

/...

F. Restricciones al ejercicio de los derechos sindicales

1. Sobre el derecho a fundar sindicatos y afiliarse a éstos

122. Se considera que las siguientes disposiciones son restricciones al derecho a fundar sindicatos y afiliarse a éstos:

Artículo 243 (Prohibición del personal de seguridad de afiliarse a cualquiera organización laboral). Los vigilantes y otras personas empleadas para la protección y seguridad de la persona, los bienes y el predio del patrono no tendrán derecho a afiliarse a ninguna organización laboral.

Artículo 246 (Prohibición de los empleados de rango administrativo de afiliarse a cualquier organización laboral). Los empleados de rango administrativo no tendrán derecho a afiliarse a ninguna organización laboral, prestarle asistencia o fundarla.

Artículo 277 (Empleados gubernamentales). Las condiciones de empleo de todos los empleados gubernamentales, incluidos los empleados de empresas de propiedad del Gobierno y controladas por éste, estarán regidas por la Ley de Administración Pública, las normas y los reglamentos. Sus sueldos serán normalizados por la Asamblea Nacional, conforme a lo dispuesto en la Nueva Constitución. Sin embargo, no se reducirán los sueldos, las prestaciones y otras condiciones de empleo vigentes de que disfruten al momento de la aprobación del Código.

2. Sobre el derecho de los sindicatos a formar federaciones

123. Las restricciones al derecho de los sindicatos a formar federaciones y afiliarse a organizaciones internacionales están incorporadas en la sección C supra.

3. Sobre el derecho de huelga

124. Las restricciones al derecho de huelga están incorporadas en el párrafo 1 de la presente sección.

G. Factores y dificultades que afectan el grado de realización de los derechos sindicales

125. Según estadísticas de que da cuenta el Ministerio, sólo un 10% del total de la mano de obra está sindicada. Se ha señalado que hay varios factores que afectan el crecimiento rápido de la sindicación. Estos son los siguientes:

a) Los altos niveles de desempleo desalientan la afiliación a los sindicatos, especialmente los que se hallan en su etapa de formación. Las actitudes adversas de la administración para con los trabajadores, y viceversa, conducen a los patronos a oponerse a los sindicatos, ya que aquéllos preferirían no tener sindicatos en sus establecimientos y verse liberados de exigencias organizadas de mayores salarios, mejores condiciones de trabajo, etc.;

/...

b) Las deficiencias internas del movimiento sindical contribuyen a la baja tasa de sindicación. El hecho de que la mayoría de los sindicatos no consigan un número considerable de beneficios para los afiliados a los sindicatos da lugar a la indiferencia por parte de los trabajadores hacia la afiliación a dichos sindicatos. Otra deficiencia que caracteriza a los sindicatos es su tendencia a "sustraer" miembros de otros sindicatos. Además de fomentar mayores rivalidades entre sindicatos, esta práctica frustra el objetivo primordial de sindicarse a un mayor porcentaje de la mano de obra no sindicada;

c) La insuficiente difusión de información sobre los derechos y las obligaciones de los trabajadores y las ventajas de la adopción de medidas colectivas constituye otro factor más que afecta a la fundación de sindicatos;

126. A fin de alentar el crecimiento de los sindicatos, el Gobierno de Filipinas ha adoptado la política de fomentar el crecimiento de organizaciones laborales vigorosas y responsables. Las medidas adoptadas en tal sentido incluyen la reducción del requisito de afiliación para la inscripción de un sindicato de un 50% a un mínimo de un 30% de todos los miembros de la unidad de negociación. También, enmiendas recientes al Código de Trabajo, concretamente las que comprenden el derecho a la sindicación propia, han extendido ésta a casi todos los tipos de trabajadores. Las únicas excepciones son el personal de seguridad, los empleados de rango administrativo y los empleados del Estado. La creación del Congreso Sindical de Filipinas (TUCP) ha servido para unificar a un gran número de los sindicatos existentes en Filipinas. Ultimamente también se ha prestado aliento a las esferas de la educación y la investigación laborales para dar cuenta a los trabajadores de los beneficios que pueden obtener en el ejercicio de su derecho a la sindicación propia.

127. Con respecto al derecho de huelga, las dificultades en la realización de este derecho estriban en las leyes que reglamentan su ejercicio. El sector sindicado considera que la imposición de requisitos tales como el período de reflexión obligatorio y la presentación de una notificación de huelga, especialmente en lo que se refiere a huelgas que resultan de prácticas laborales injustas, en la práctica restringe el derecho de huelga. La ley sobre huelgas además está sujeta a la condición de que la industria no debe afectar el interés nacional. Así pues, los trabajadores pueden presentar una notificación de huelga y cumplir con el período de reflexión, pero ello no da seguridades de que en efecto pueden llegar a la huelga, ya que aún deben habérselas con la cláusula relativa al "interés nacional".

128. A pesar de esas condiciones, puede decirse que el derecho de huelga y de dedicarse a otras actividades concertadas legítimas existe en Filipinas. No obstante, la tendencia básica de las relaciones laborales en Filipinas se orienta a un enfoque conciliatorio a las controversias laborales, y se consideran las huelgas como actos de último recurso. En tales condiciones, el Gobierno ha alentado la conciliación como forma de solución de las controversias, así como el arbitraje voluntario. Esto queda en evidencia en una disposición de la ley sobre huelgas que permite la conciliación durante el período de reflexión y mientras esté pendiente la declaración de huelga.

/...

ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos, decisiones judiciales y otros tipos de acuerdos relativos al régimen de seguridad social, incluso planes de seguro social

129. El artículo 7 de la sección de la Constitución establece la política tendiente a la protección del derecho a la seguridad social, conforme a la cual el Estado establecerá, mantendrá y asegurará servicios médicos adecuados en la esfera de la educación, la salud, la vivienda, el empleo, el bienestar social y la seguridad social para garantizar el disfrute de un nivel de vida decente por parte de la población.

130. El Gobierno aplica esta política mediante cuatro programas de bienestar social que son administrados por organismos públicos, a saber:

Programa de Seguridad Social para empleados en la actividad privada conforme a la Ley de la República 1161 en su forma enmendada, y administrado por el Sistema de Seguridad Social

Programa de jubilación y seguro para los empleados públicos, instituido en virtud del Commonwealth Act 186, en su forma enmendada, y administrado por el Régimen de Seguro de la Función Pública, bajo la autoridad reglamentaria de la Junta de Síndicos del Régimen de Seguro de la Función Pública

Programa de indemnización de empleados instituido por los dos regímenes mediante el D.P. 626 (véase el anexo I), a cargo de la Comisión de Indemnización de Empleados

El Programa Medicare (de atención médica), instituido en virtud de la Ley de la República 6111, con las enmiendas introducidas por el D.P. 1519, se desarrolla de acuerdo con dos programas diferentes. El Programa I comprende a todos los empleados que están afiliados al Sistema de Seguridad Social y al Régimen de Seguro de la Función Pública. El Programa II abarca a todos los tipos de trabajadores que no están afiliados al Régimen de Seguro de la Función Pública (véanse los anexos J, J-1 y J-2). En los artículos 166 a 210 del Código del Trabajo figuran las leyes principales relativas al Fondo de Indemnización de Empleados y de Seguro Estatal, Medicare y otras prestaciones.

131. Un Proyecto de Ley Parlamentario (No. 1522), en virtud del cual se revisa el D.P. 1519 integrando la administración del Fondo Nacional de Seguro de Salud del Programa de Atención Médica de Filipinas, está siendo recomendado para su aprobación a la Batasang Pambansa por la Subcomisión de Atención Médica de la Comisión de Salud.

/...

B. Principales características de los planes vigentes en cada una de las ramas de la seguridad social enumeradas a continuación, en que se indique en especial, para cada rama, el porcentaje de la población cubierta, el carácter y el nivel de las prestaciones y el método de financiación del plan

1. Atención médica
2. Prestaciones en caso de enfermedad en efectivo
3. Prestaciones de maternidad
4. Prestaciones de invalidez
5. Prestaciones de ancianidad
6. Prestaciones a los supérstites
7. Prestaciones por accidentes del trabajo
8. Prestaciones de desempleo
9. Prestaciones familiares

1. Atención médica

132. El Programa de Atención Médica de Filipinas consta de dos programas:

a) El Programa I abarca a todos sus empleados y a sus familiares legítimos a cargo que están comprendidos obligatoriamente conforme a la Ley de la República 1161 y la Commonwealth Act 186 y las actas constitutivas del Sistema de Seguridad Social y el Régimen de Seguro de la Función Pública, respectivamente; las personas que trabajan por cuenta propia y que se han inscrito con arreglo al D.P. 1636, conforme al cual han quedado comprendidas en el Sistema de Seguridad Social, y los empleados civiles filipinos en bases estadounidenses en Filipinas. Conforme al Programa I, el Sistema de Seguridad Social administra el Plan Medicare para todos sus afiliados y familiares a cargo, mientras que el Régimen de Seguro de la Función Pública administra el Medicare en favor de los empleados del Gobierno, incluidos sus familiares a cargo;

b) El Programa II abarca a todos los que no están comprendidos en el Programa I. Estas personas recibirán atención médica de los hospitales gubernamentales, las unidades de salubridad rural y otras clínicas gubernamentales existentes, pero no se les cobrarán aportaciones mientras no se concluyan los estudios actuariales para determinar la cuantía de las aportaciones necesarias para asegurar una financiación adecuada.

133. Para recibir las prestaciones de Medicare sólo es necesario:

a) Por lo menos tres meses de aportaciones dentro de un plazo de 12 meses anterior a la hospitalización;

/...

- b) Hospitalización debida a lesiones o enfermedad;
- c) Un formulario PMCC I.

134. Las prestaciones derivadas en 1979 conforme al Programa I para enfermedades o sesiones que requieran una operación quirúrgica son:

a) Asignación para alojamiento y comida en hospital a razón de 12 pesos filipinos por día por un período no superior a 45 días por año para cada afiliado al Programa I y otros 45 días por año que serán compartidos entre todos sus familiares legítimos a cargo. La Comisión podrá fijar una tasa mayor que no supere los 18 pesos por día;

b) Asignación para medicamentos necesarios para exámenes de laboratorio, incluidos rayos X, no superior a 150 pesos por cada período de hospitalización o no superior a 250 pesos para casos que exijan un cuidado intensivo;

c) Asignación para honorarios de cirujano, no superior a 50 pesos para cirugía menor, 250 pesos para cirugía mediana y 500 pesos para cirugía mayor. Los honorarios cubrirán dos días de cuidado preoperatorio y cinco días de cuidado posoperatorio;

d) Asignación para derechos de quirófano no superior a 20 pesos para cirugía menor, 50 pesos para cirugía media y 75 pesos para cirugía mayor;

e) Honorarios de anestesiólogo, que no superen un 30% de los honorarios del cirujano;

f) Asignación para honorarios de médicos y odontólogos de 10 pesos cada uno por visita diaria, por un total que no supere 200 pesos por cada período de hospitalización;

g) Asignación para gastos de esterilización de un afiliado que pague aportaciones o su cónyuge.

135. Con arreglo al Programa I, las prestaciones se otorgan o bien mediante un servicio de atención médica de seguro social análogo al del Programa I o mediante el servicio de atención médica pública, conforme a las normas y reglamentos promulgados por la Comisión.

136. Estas prestaciones para atención médica y todas las demás prestaciones, excepto las prestaciones para accidentes del trabajo, son financiadas por el Sistema de Seguridad Social y el Fondo de Seguro de Salud del Régimen de Seguro de la Función Pública mediante las aportaciones de los empleadores y empleados remitidas al sistema de acuerdo con un programa de acreditaciones mensuales al sueldo, y de aportaciones de personas que trabajan por cuenta propia y de empleados del Gobierno en forma de consignaciones anuales.

2. Prestaciones en caso de enfermedad en efectivo

137. El Sistema de Seguridad Social facilitará estas prestaciones, y todas las demás prestaciones, a patronos y empleados en el sector privado. Los patronos

/...

comprendidos son las personas, naturales o jurídicas, nacionales o extranjeras, que realicen en Filipinas cualquier oficio, negocio, industria, empresa o actividad de cualquier clase y utilicen los servicios de otras personas que se hallen a sus órdenes en lo que respecta al empleo. Los empleados que quedan comprendidos son los que desempeñan servicios para un patrono en que se utilicen esfuerzos mentales o físicos y reciban remuneración por dichos servicios. Un profesional que trabaje por cuenta propia se considerará simultáneamente empleado y patrono.

138. Los tipos de empleo no comprendidos son los siguientes:

- a) Trabajos agrícolas, cuando sean ejecutados por un aparcerero inquilino o trabajador que no reciba ninguna paga básica en forma de salario diario regular y que no trabaje por un período ininterrumpido por lo menos de seis meses por año;
- b) Servicio doméstico en una residencia particular;
- c) Empleo puramente ocasional y para fines de la ocupación o el negocio del empleado;
- d) Servicios prestados por una persona al empleo de su hijo, hija o cónyuge, y servicios prestados por un niño menor de 21 años de edad que esté al empleo de sus padres;
- e) Servicios prestados por un empleado en un buque extranjero o en relación con éste si dicha persona está empleada al hallarse dicho buque en Filipinas;
- f) Servicios prestados al empleo del Gobierno de Filipinas, una agencia o un organismo de éste;
- g) Servicios prestados al empleo de un gobierno extranjero u organización internacional o una agencia de propiedad total de éstos; salvo que no se les impedirá concertar un acuerdo con el Gobierno de Filipinas para la inclusión de dichos empleados en el Sistema de Seguridad Social, excepto los que ya están comprendidos en sus respectivos regímenes de jubilación de la administración pública;
- h) Los demás servicios desempeñados por empleados temporeros que puedan ser excluidos por la reglamentación de la Comisión.

139. Las prestaciones en caso de enfermedad en efectivo conforme al Sistema de Seguridad Social abarcan servicios, aparatos y suministros médicos, conforme lo demanden el carácter de la incapacidad y el avance de la recuperación. El pago se hará directamente a los proveedores de dichos servicios en la cuantía que rija en la comunidad.

140. El Régimen de Seguro de la Función Pública facilita las prestaciones en caso de enfermedad en efectivo a los afiliados al régimen, que constan de todos los empleados permanentes de menos de 60 años de edad a condición de ser aprobados por el Presidente de Filipinas, con sujeción a la disponibilidad de fondos. Se puede ampliar la cobertura obligatoria a empleados no permanentes de organismos del gobierno nacional y de los gobiernos locales.

/...

141. La prestación otorgada en caso de enfermedad corresponde a enfermedades o lesiones no relacionadas con el trabajo que den por resultado incapacidad temporal o permanente, y el afiliado tendrá derecho a un 65% de su remuneración diaria vigente por cada día o fracción, pero que no supere los 60 días en un año civil luego de agotar todos sus derechos de licencia y sólo a partir del cuarto día de su enfermedad o lesión.

3. Prestaciones de maternidad

142. Tanto el Sistema de Seguridad Social como el Régimen de Seguro de la Función Pública prestan este beneficio a sus afiliadas en el sector gubernamental y privado.

4. Prestaciones de invalidez

143. Las prestaciones de invalidez del Sistema de Seguridad Social comprenden:

Prestación en caso de incapacidad total permanente. El empleado tiene derecho a esta prestación en efectivo si se ha dado cuenta al Sistema en la debida forma de que el empleado ha sufrido la incapacidad total permanente como resultado de lesión o enfermedad y se ha notificado en la debida forma al sistema de la lesión o enfermedad que causó su incapacidad. Se pagará al empleado un ingreso mensual que se calculará en un 115% de la suma de la prestación y del incremento graduado. Se pagará la prestación mensual en efectivo completa por todos los meses de incapacidad sujetos a indemnización, pero por no más de cinco años;

Prestación por incapacidad parcial permanente. Al empleado que tenga derecho a esta prestación se pagará una prestación mensual en efectivo que será equivalente a un 115% de la suma de la prestación básica y el incremento graduado; pero la prestación mensual en efectivo no será inferior al mínimo del Sistema de Seguridad Social ni superior a la acreditación mensual por concepto de sueldos.

144. En el caso del Régimen de Seguro de la Función Pública, las prestaciones de invalidez comprenden:

Prestaciones en caso de incapacidad permanente. Estas prestaciones se facilitan a un afiliado que haya pagado por lo menos 36 aportaciones mensuales dentro del plazo de cinco años inmediatamente anterior a la incapacidad, o por lo menos 180 aportaciones mensuales. Esta prestación sólo se facilita si no está compensada con arreglo a ninguna otra ley.

Si un afiliado queda incapacitado permanentemente antes de tener derecho a la jubilación por vejez, pero tiene derecho a prestaciones por incapacidad permanente, recibirá la pensión mensual básica en forma vitalicia si la incapacidad es total. De ser parcial, la pensión se basará en las normas, y reglamentos del Régimen de Seguro de la Función Pública.

5. Prestaciones de ancianidad

145. El Sistema de Seguridad Social facilita prestaciones de ancianidad en forma de prestaciones de jubilación para el sector privado, ya sea en forma de pensión mensual o en una suma global. Para tener derecho a una pensión mensual, el empleado afiliado deberá haber pagado por lo menos 120 aportaciones mensuales antes del semestre en que tenga lugar su jubilación. Para tener derecho a la prestación de jubilación en forma de suma global, el afiliado debe tener 60 años a la jubilación y no debe cumplir con los requisitos para las prestaciones de pensión. También debe estar separado del empleo y no continuar con el pago de las aportaciones al Sistema de Seguridad Social.

146. Las prestaciones de jubilación para el sector gubernamental se facilitan en dos formas; en primer lugar, en forma de una pensión de ancianidad mensual y, en segundo lugar, mediante jubilación optativa. Se paga pensión de vejez a un afiliado que tenga por lo menos 15 años de servicio en el Gobierno, tenga por lo menos 60 años de edad y esté separado del servicio. Dicha persona recibirá la pensión mensual básica en forma vitalicia, pero en ningún caso durante menos de cinco años.

147. A menos que se prorroguen los servicios del afiliado, la jubilación será obligatoria para un empleado de 65 años que haya cumplido por lo menos 15 años de servicio, salvo que, si tiene menos de 15 años de servicio, se le permitirá continuar en el servicio hasta que concluya los 15 años.

148. La jubilación optativa da a los afiliados al servicio del Gobierno, al entrar en vigor la Ley de la República 4968, la opción de jubilar con arreglo a dicha Ley o a la Commonwealth Act 186.

6. Prestaciones a los supérstites

149. En caso de fallecimiento de un afiliado al Sistema de Seguridad Social, se pagará un subsidio funerario para ayudar a sufragar los gastos funerarios. Sus beneficiarios primarios también tendrán derecho a la jubilación mensual, habida cuenta de que haya pagado por lo menos 36 aportaciones mensuales antes del semestre en que haya ocurrido su fallecimiento.

150. Para los afiliados al Régimen de Seguros de la Función Pública, el Régimen pagará 1.000 pesos filipinos a la familia en caso de fallecimiento de un afiliado o pensionado para ayudar a sufragar los gastos funerarios. El beneficiario primario de un afiliado fallecido tendrá derecho a una pensión de supérstite correspondiente a un 50% de la pensión mensual básica. Esta pensión estará garantizada por cinco años, o se puede optar por una prestación en forma de suma global.

7. Prestaciones por accidentes del trabajo

151. La cobertura del Fondo Estatal de Seguros será obligatoria para todos los empleadores y los empleados que no tengan más de 60 años de edad, salvo que un empleado que tenga más de 60 años de edad y esté pagando aportaciones para tener derecho a la prestación de jubilación o de seguro de vida administrada por el Sistema antes de los 60 años, quedará igualmente comprendido si no se ha jubilado obligatoriamente.

/...

152. Por el término "empleado", conforme a esta disposición sobre cobertura, se entenderá cualquier persona obligatoriamente comprendida en el Régimen de Seguro de la Función Pública con arreglo al Commonwealth Act 186, incluidos los miembros de las Fuerzas Armadas de Filipinas, y cualquier persona empleada con carácter ocasional, de emergencia, temporal, de reemplazo o contractual, o cualquier persona comprendida obligatoriamente en el Sistema de Seguridad Social con arreglo a la Ley de la República 1161 en su forma enmendada.

153. Por otra parte, con arreglo a esta disposición se entiende por el término "empleador" cualquier persona, natural o jurídica, que haga uso de los servicios del empleado.

Prestaciones conforme al programa

154. Los beneficios que ofrece el Programa de indemnización de empleados solamente se facilitan en casos de lesiones relacionadas con el trabajo. En caso de que el reclamante no demuestre este requisito previo quedará excluido del derecho a estas prestaciones.

Servicios médicos. Inmediatamente luego de que un empleado contraiga una enfermedad o sufra lesiones, el Programa de indemnización de empleados, durante el período subsiguiente de incapacidad, le prestará los servicios médicos que demanden la lesión y el avance de su recuperación, con sujeción a la limitación de gastos prescrita por la Comisión.

Todos los honorarios y demás pagos por servicios de hospital, atención y aparatos médicos, excluidos los honorarios profesionales, no superarán los que rijan en pabellones de hospitales para servicios análogos a personas heridas o enfermas.

Servicios de rehabilitación. El Sistema de indemnización de empleados establecerá un programa permanente para la rehabilitación de empleados lesionados o impedidos que tendrán derecho a servicios de rehabilitación, que consistirán en tratamiento médico, quirúrgico u hospitalario, incluidos aparatos, si ha quedado impedido debido a la lesión. El Sistema establecerá también centros con equipo y dotación tales que proporcionen un programa equilibrado de tratamiento de recuperación.

Incapacidad total temporal. Si un empleado sufre lesiones o contrae una enfermedad que dé por resultado una incapacidad total temporal, el Sistema pagará una prestación en efectivo equivalente a la acreditación por concepto de sueldo diario por cada día que dure dicha incapacidad o fracción. No obstante, el empleado no tendrá derecho a valerse al mismo tiempo de las prestaciones en efectivo conforme a este derecho y de sus acreditaciones por concepto de licencia de enfermedad. Todas las licencias de enfermedad que devengue serán conservadas en su acreditación si no se le ha pagado su sueldo durante dicha licencia.

/...

Incapacidad total permanente. El Sistema concede a todo empleado que contraiga enfermedad o sufra lesiones que den por resultado una incapacidad total permanente, por cada mes hasta su fallecimiento, una cantidad equivalente a la prestación mensual en efectivo, más un 10% de ésta por cada hijo a cargo, pero por no más de cinco, comenzando por el menor, no permitiéndose la sustitución de familiares a cargo.

La prestación mensual en efectivo estará garantizada por cinco años y se suspenderá si el empleado tiene un empleo remunerativo o se recupera de su incapacidad total permanente o no se presenta a examen por lo menos una vez al año al ser notificado por el Sistema.

Se estimará lo siguiente como incapacidad total y permanente:

- a) Incapacidad temporal que dure ininterrumpidamente por 120 días;
- b) Pérdida completa de la visión en ambos ojos;
- c) Pérdida de dos miembros a la altura del tobillo o la muñeca o más arriba;
- d) Parálisis permanente de dos miembros;
- e) Lesiones cerebrales que den por resultado imbecilidad o demencia incurable;;
- f) Los casos que determine el Jefe del Servicio Médico del Sistema y sean aprobados por la Comisión.

Incapacidad parcial permanente. Un empleado que contraiga enfermedad o sufra lesiones que den por resultado incapacidad parcial permanente recibirá, por cada mes que no supere el período designado, una prestación en efectivo equivalente a la prestación en efectivo para la incapacidad total permanente.

Prestaciones en caso de fallecimiento. El Sistema pagará a los beneficiarios primarios en caso de fallecimiento del empleado afiliado una cantidad equivalente a su prestación mensual en efectivo, más un 10% de ésta por cada hijo a cargo, pero no por más de cinco. Si no tiene beneficiario primario, el Sistema pagará a sus beneficiarios secundarios una suma global equivalente al valor mínimo de 35 veces la prestación mensual en efectivo.

155. Para 1983, los pagos medios de prestaciones hechos por los Sistemas, conforme al tipo de beneficios, son los siguientes:

Pagos del Sistema de Seguridad Social: Por incapacidad total temporal, 307 pesos filipinos; por servicios médicos, 349 pesos; por incapacidad permanente, 3.418 pesos; por fallecimiento y gastos funerarios, 10.072 pesos, y por prestaciones de rehabilitación, 712 pesos.

Pagos del Régimen de Seguro de la Función Pública: Un promedio de 1.646 pesos filipinos por incapacidad total temporal; 2.711 pesos por incapacidad total permanente; 4.309 pesos por incapacidad parcial permanente;

/...

10.557 pesos por prestaciones en caso de fallecimiento; 690 pesos por servicios médicos y 913 pesos por prestaciones de rehabilitación. El pago medio de la pensión del Régimen de Seguro de la Función Pública se calculó en 542 pesos filipinos.

156. Las prestaciones se financian mediante las aportaciones hechas con arreglo al Programa de indemnización de empleados, pagadas en su totalidad por el patrono, y todo contrato o expediente para descontar cualquier fracción de aquéllas de los sueldos o salarios de los empleados será nulo y sin valor. El empleador remitirá al Sistema un 1% de la acreditación mensual del empleado por concepto de sueldo.

157. En caso de fallecimiento, incapacidad o separación del empleo, la obligación del empleador de pagar la aportación respecto del empleado cesará al final del mes en que tenga lugar la contingencia y durante los meses posteriores en que el empleado ya esté separado del empleo.

158. Otra prestación que se facilita a los afiliados al Régimen de Seguro de la Función Pública es la prestación de seguro de vida que se presenta en dos formas: seguro de vida obligatorio y seguro de vida optativo. La primera forma se facilita a los que se emplearon luego de la promulgación de la Ley correspondiente; a aquéllos cuyo seguro venció pero no se renovó antes de la Ley de la República 4.968, ya que se presumirá que su seguro se renovó el día en que entró en vigor dicha Ley; a las personas cuyo seguro venza o expire con posterioridad a dicha Ley, ya que se presumirá que su seguro se renovará el día siguiente al vencimiento a la expiración del seguro anterior, y a los que carezcan de todo seguro de vida.

159. El seguro de vida optativo está sujeto a las normas y reglamentaciones del Régimen. El afiliado en cualquier momento puede solicitar este tipo de seguro para sí o para sus familiares a cargo y el pago de la prima puede ser efectuado por el asegurado, su empleador o cualquier persona aceptable por el Régimen.

C. Factores y dificultades que afectan el grado de realización del derecho a la seguridad social; progreso logrado en lo que respecta en especial a la cobertura de nuevas esferas de la seguridad social, la ampliación de los planes existentes a nuevos grupos de la población y mejoras en el carácter o nivel de las prestaciones

160. Las dificultades que afectan el grado de realización de este derecho son las siguientes:

a) A pesar del ámbito más amplio de las prestaciones que proporciona el Sistema de Seguridad Social de Filipinas en comparación con otros países en desarrollo, un porcentaje sustancial de la mano de obra filipina carece de asistencia y protección. Estos incluyen trabajadores rurales ocupados en pequeñas pertenencias agrícolas, empleados domésticos en residencias particulares y trabajadores ocasionales y contractuales, así como trabajadores temporales que no están afiliados al Sistema de Seguridad Social;

b) Las prestaciones para atención médica, especialmente las prestaciones de hospitalización, resultan insuficientes para satisfacer las necesidades reales de los trabajadores:

/...

- i) Las prestaciones de hospitalización comprenden sólo los casos de servicios tratados en pabellón. Si los gastos resultaran superiores a las normas fijadas por la Comisión de Atención Médica, el saldo es pagado por los beneficiarios. Existe una gran discrepancia entre las tarifas pagadas y las tarifas que rigen efectivamente en los hospitales;
 - ii) Aunque, el Programa Medicare de Filipinas estaba destinado por sus creadores y por los legisladores a los trabajadores cubiertos por el Programa II, especialmente los obreros de bajos ingresos que pertenecen a aquella parte del sector laboral que tiene una mayor necesidad de seguro de salud pero no puede permitirse contratar seguros, la falta de un mecanismo administrativo, tal como el que existe para el sector de empleados, ha dado por resultado que el Programa I para el empleado se utilice para servir de "soporte" al Programa II;
 - iii) En 1979, la Comisión Medicare de Filipinas concluyó que el valor de apoyo de la prestación de Medicare se había reducido a un 30% únicamente, debido a la recesión y la inflación, mientras que al iniciarse el Programa en 1972 pagaba un 70% del total de los gastos de hospitalización .
- c) La Comisión de Indemnización de Empleados paga directamente al hospital las cuentas de hospitalización una vez que el trabajador haya demostrado que el caso guarda en efecto relación con el trabajo. Si esto no queda demostrado, el trabajador se satisface con una tasa de prestación más reducida ofrecida por el Sistema de Seguridad Social o el Régimen de Seguro de la Función Pública. Las más de las veces, el trabajador opta por la prestación del Sistema de Seguridad Social o el Régimen de Seguro de la Función Pública antes que pasar por el largo proceso de demostrar que su accidente guardaba relación con el trabajo. Así pues, el obrero queda impedido de reclamar sus prestaciones con arreglo al Programa de indemnización de empleados debido a que ya ha optado por los servicios ofrecidos por el Sistema de Seguridad Social o el régimen.
- d) Las pensiones no se adaptan a los cambios en el valor monetario, y de este modo no cumplen con su objetivo.
161. A la fecha, la propuesta de la Comisión Medicare de recuperar el valor de apoyo a la tasa de 1972 de por lo menos un 70% ha pasado a ser Proyecto de Ley Parlamentario 1522 y se halla ante la Batasang Pambansa, la rama legislativa del Gobierno de Filipinas.
162. Hay objeciones del Sistema de Seguridad Social, del Régimen de Seguro de la Función Pública y de los empleadores relativas a la propuesta de que se aumente el límite máximo de los salarios cubiertos de 600,00 pesos filipinos a 1.000,00 pesos filipinos.
163. Un borrador previo de ley (aún no publicado oficialmente), presuntamente redactado por un Comité que comprendería al Sistema de Seguridad Social, el Régimen de Seguro de la Función Pública y el NEDA, ha propuesto desasociar el Programa Medicare en tres programas, siendo administrado cada programa separada e independientemente por el Sistema de Seguridad Social, el Régimen de Seguro de la Función Pública y la Comisión Medicare, respectivamente.

/...

ANEXOS

El siguiente material de referencia fue presentado por el Gobierno de Filipinas como anexo al presente informe. Está disponible para su consulta en los archivos de la Secretaría.

- Anexo A Políticas y programas que afectan el empleo
- B Políticas y programas sobre desarrollo humano total
- C-1 Current labor statistics (al 27 de julio de 1983)
- C-2 Current labor statistics: sueldos y salarios en determinadas industrias en Manila metropolitana (al 27 de julio de 1983)
- C-3 "Employment" del Informe sobre el Desarrollo de Filipinas de 1982
- D Código del Trabajo de Filipinas, con enmiendas
- D-1 Decretos presidenciales sobre aumentos del salario mínimo
- D-2 Decreto Presidencial No. 1751 y normas de ejecución
- D-3 Normas de ejecución del Decreto Presidencial No. 1713
- E Lista de comprobación presentada a la OIT sobre el cuestionario relativo al Código de Trabajo
- F Orden sobre salarios No. 2
- F-1 Salarios fijados por legislación en Filipinas (en valores monetarios por día) 1951-1982
- F-2 Sueldos mínimos en Filipinas (en pesos filipinos por día) 1976-1983
- F-3 Desglose ilustrativo de la asignación por costo de vida
- F-4 Sueldos y prestaciones mínimos fijados por legislación en Filipinas
- G Normas de aplicación del D.P. 807 sobre ascensos
- H Muestras de acuerdos sobre negociación colectiva entre patronos y empleados
- I Decreto Presidencial No. 626
- J Ley de la República No. 6111
- J-1 Ley de Atención Médica de Filipinas revisada (D.P. No. 1519)
- J-2 Normas y reglamentos revisados del Programa Medicare
- K Informe de Subcomisión No. 2 respecto del Proyecto de Ley Parlamentario No. 1522
-