



NACIONES UNIDAS
CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.4
3 enero 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Informes 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

13 de octubre de 1977

ARTICULO VI

EL DERECHO A TRABAJAR

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

Véase en los siguientes documentos (Otros documentos pertinentes) el detalle de lo procedente:

1. Capítulo 17, cuadros 17.1 a 17.6, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975 sobre los convenios de negociación colectiva;
2. Los artículos 3.6 y 12 del Código de Trabajo de Filipinas;
3. Título VII del Código de Trabajo, y
4. Modelo de formulario de convenio de negociación colectiva.

- B. Información sobre:

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

Como se enuncia en la Sección Nueve de la Nueva Constitución de Filipinas y en el Código de Trabajo de Filipinas, la política básica del Estado consiste en

fomentar el pleno empleo, procurando para toda persona que desee trabajar en el territorio nacional o en el extranjero las mejores condiciones posibles de empleo. El Estado facilitará la libre elección de los empleos disponibles a las personas que busquen trabajo de conformidad con los intereses del país y asegurará la igualdad de oportunidades de empleo sin discriminación alguna basada en el sexo, la raza o la religión. El Estado también reglamentará las relaciones entre trabajadores y empleadores, garantizando a aquéllos el derecho a organizarse de manera autónoma, a participar en negociaciones colectivas, a disfrutar de la seguridad del empleo y a gozar de condiciones de trabajo justas y humanas (véanse los artículos 3.6 y 12 del Código de Trabajo)*.

El derecho a trabajar también se aplica a los extranjeros no residentes. Sin embargo, el Departamento del Trabajo no puede otorgar un permiso de empleo sino cuando se establezca la imposibilidad de encontrar un filipino competente para desempeñar las funciones que habrá de realizar el extranjero y dispuesto a hacerlo (artículos 40 y 42).

2. 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 de un servicio de empleo

En los artículos 43 a 54 del Código de Trabajo se hace referencia al Programa nacional de promoción de la mano de obra y al desarrollo de los recursos humanos mediante el establecimiento de instituciones de formación y la formulación de los planes y programas necesarios para lograr una distribución, un desarrollo y una utilización eficaces de la mano de obra nacional.

El Consejo Nacional de la Mano de Obra y la Juventud (CNMOJ) formula el plan nacional de la mano de obra a largo plazo que se revisa y presenta anualmente al Presidente para su aprobación (véase el anexo 1) y el Plan provisional de la mano de obra, FY 1974-1977 (anexo 2).

3. Programas de orientación y formación técnico-profesional

En los artículos 47 a 52 del Código de Trabajo se enuncia la función del CNMOJ con respecto a la formación de los instructores, el desarrollo de las actividades independientes, la formación en las profesiones, oficios y otras esferas de empleo. Véase una exposición general del programa actual y pasado de capacitación, en los siguientes documentos:

- a) Anexo 3;
- b) El informe del CNMOJ correspondiente al año calendario 1976 (anexo 4);
- c) La revista trimestral de la mano de obra, CNMOJ (anexo 5), y
- d) La educación técnico-profesional en Filipinas, CNMOJ (anexo 6).

* Los artículos aludidos en el texto corresponden al Código de Trabajo de Filipinas.

Además de la labor realizada por el CNMOJ, a fines de 1975, la Oficina de aprendizaje había capacitado a unos 50.000 trabajadores. Durante ese año ratificó alrededor de 12.000 programas de aprendizaje, mientras que la cantidad de aprendices graduados aumentó en un 240% en 1975 con respecto a 1974.

4. Protección contra el despido arbitrario del empleo y el desempleo

En el caso de un empleo de duración no determinada, un empleador no puede prescindir por tiempo indeterminado de los servicios de un empleado a menos que exista un motivo justificado (artículo 280). Los motivos del caso se enumeran en el artículo 283. La terminación de la relación de trabajo como consecuencia de la instalación de dispositivos que permitan reducir la mano de obra, de reducciones de personal y causas análogas dan derecho al trabajador afectado a percibir una indemnización de despido (artículo 284). El trabajador también tiene derecho a indemnización de despido en el caso de rescisión del contrato de trabajo por enfermedad o mala salud (artículo 285). La suspensión de las actividades de un comercio o de una empresa por un período de seis (6) meses como máximo o el cumplimiento de un servicio militar o cívico por parte del trabajador no facultarán al empleador para despedirlo siempre que el trabajador le manifieste su deseo de reincorporarse al trabajo a más tardar en un mes de la fecha de reanudación de las actividades del empleador o de la fecha en que quede liberado el trabajador del servicio militar o cívico (artículo 287).

Podrá ponerse en situación de jubilación a todo trabajador que haya cumplido la edad de jubilación, y será acreedor a prestaciones de retiro (artículo 288).

C. Información estadística y toda otra información de que se disponga sobre el nivel de empleo y del alcance del desempleo y el subempleo en el país

Véanse el Anuario de Estadísticas del Trabajo del Departamento del Trabajo (cuadros 3.1 a 4.10), 1975 (En otros documentos pertinentes) y la Serie Derechos de los Trabajadores, Compendio No. 1 (anexo 9).

ARTICULO VII

EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

1. Principales leyes y reglamentos administrativos encaminados a promover y salvaguardar el derecho a una remuneración justa en sus diversos aspectos

Véanse los detalles en los siguientes documentos:

- a) Serie Derechos de los Trabajadores Compendio No. 2 (anexo 10);
- b) Salarios en Filipinas, por la Comisión de Salarios (anexo 11);

/...

- c) Principales Reformas Laborales (Otros documentos pertinentes) Decreto Presidencial (D.P.) No. 525 (en el Apéndice B del Código de Trabajo), D.P. No. 626, 850, 865-A y 891 (en Indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y la Caja de Seguros del Estado, anexo 12), D.P. 928 (en Apéndice E del Código de Trabajo) y D.P. 1123 (anexo 14);
- d) Carta de Instrucciones No. 533 (anexo 15);
- e) Título II, Capítulo I a VI, artículos 97 a 129 del Código de Trabajo;
- f) Decreto Presidencial No. 973 (anexo 13), y
- g) Compendio de los derechos de la mujer y el menor (anexo 16).

2. Principales métodos utilizados para fijar salarios (mecanismo para la fijación del salario mínimo, negociación colectiva, reglamentaciones, etc.), información sobre las categorías y número de trabajadores cuyos salarios todavía no se establezcan por tales métodos

a) Métodos utilizados para fijar salarios

La Comisión de salarios del Departamento del Trabajo efectúa estudios sobre la tasa de salarios en los diversos sectores agrícolas y no agrícolas. Si después de dicho estudio la Comisión cree que un número considerable de trabajadores que ejerzan una actividad determinada perciben salarios que resultan insuficientes para preservar su salud, rendimiento y bienestar general, habida cuenta de las diversas particularidades de dicha actividad, la Comisión, con la aprobación del Secretario del Trabajo, deberá determinar si ha de admitir una recomendación sobre los salarios (artículo 120). La Comisión tendrá 60 días para efectuar consultas y recomendar al Secretario de Trabajo que dicte una orden sobre los salarios por la cual se establezca el salario mínimo que deberán pagar los empleadores en la actividad de que se trate o en los diversos ramos de dicha actividad (artículo 121).

Por el artículo 122 se confieren al Secretario del Trabajo atribuciones para aprobar o desestimar la recomendación de la Comisión acerca del salario mínimo dentro de los 15 días siguientes a la audiencia pública. En caso de desestimar la recomendación, declarará sus motivos para proceder de tal modo. En caso de aprobar la recomendación, dictará una orden relativa a los salarios en cuya virtud, a reserva de la aprobación del Presidente, se determinará el salario mínimo de los trabajadores. A los efectos de determinar el salario mínimo, la Comisión tendrá presente, en particular, los siguientes factores fundamentales enumerados en el artículo 123:

- i) El costo de la vida;
- ii) Los salarios y otros ingresos comparables en la economía;
- iii) Un beneficio justo de los capitales invertidos; y
- iv) Las necesidades del desarrollo económico y social;

/...

- b) Aquéllos cuyos salarios todavía no se establecen por tales métodos para fijar salarios

En general, los métodos de determinación de salarios mencionados no se aplican a las siguientes ocupaciones:

- i) Personas integrantes de la familia o del servicio doméstico que prestan servicios personales a otra;
- ii) Personas que realizan trabajos de costura a domicilio;
- iii) Trabajadores empleados en cualquier establecimiento debidamente registrado en la Administración Nacional de Fomento de la Industria Doméstica de conformidad con la Ley de la República 3470, siempre que dichos trabajadores realicen sus tareas a domicilio;
- iv) Los trabajadores de toda cooperativa debidamente registrada cuando lo recomiende la Dirección de Desarrollo de Cooperativas, con la aprobación del Secretario del Trabajo; y
- v) Las personas en zonas de bienestar que puedan percibir, por autorización del Secretario del Trabajo, salarios inferiores al salario mínimo a fin de proporcionar oportunidades de ocupación a los residentes de esas zonas.

La remuneración salarial de los trabajadores mencionados figura en los artículos 141 a 153. Para un cuadro más completo, véase el anexo 11, páginas 14 a 23, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975, Departamento del Trabajo, Cuadros 7.1 a 7.15 (Otros documentos pertinentes), y el tema siete (7) en otros documentos pertinentes.

3. Información relativa a los componentes de la remuneración de los trabajadores distintos del salario ordinario

a) Horas extraordinarias - Se dispone el pago de una remuneración equivalente al 25% del salario normal, como mínimo, para las horas extraordinarias. El trabajo de más de ocho (8) horas en un feriado o día de descanso hará acreedor al trabajador a una indemnización adicional equivalente a la remuneración de las ocho primeras horas con un aumento de 30%. Las horas extraordinarias en casos de urgencia también hacen al trabajador acreedor a indemnización adicional (artículo 89).

b) Remuneración de los trabajos efectuados en día de descanso, domingos y festivos

Un trabajador que trabaje un día previsto para su descanso se hará acreedor a una remuneración adicional equivalente al 30% de su salario normal. Esta remuneración adicional se aplica al trabajo efectuado en domingo únicamente si éste es el día previsto para el descanso. En los casos en que el trabajador no tuviera días de trabajo y de descanso regulares, se le pagará una remuneración adicional de 30% de su salario normal. Un trabajador que trabaje un día festivo que coincida con el

/...

previsto para su descanso, se hará acreedor a una remuneración adicional de 50% de su salario normal. Si se ha convenido previamente el pago de una prima superior a la prescrita en el artículo 93, el empleador deberá pagar esa suma.

c) Derecho a remuneración por trabajos efectuados en días feriados (artículo 94)

Todo trabajador tiene derecho a un salario normal durante los feriados, salvo en los establecimientos de venta al por menor y de servicios donde normalmente se emplean menos de 10 trabajadores. Se pagará al trabajador una indemnización equivalente al doble de su remuneración normal.

d) Derecho a la licencia de incentivo a los servicios (artículo 95)

Todo empleado con un (1) año de servicios, tiene derecho a una licencia anual de incentivo a los servicios de cinco (5) días con remuneración.

e) Sobrecargo por servicios (artículo 96)

Todos los sobrecargos por servicios cobrados por hoteles, restaurantes y establecimientos análogos se distribuirán en un 85% entre todos los trabajadores que correspondan y el 15% se reservará para la administración.

f) Indemnización de los trabajadores y Caja de seguro del Estado (artículos 166 a 184 y anexo 12)

En los artículos 166 a 175 se autoriza al Estado a fomentar y desarrollar un programa libre de impuestos de indemnización a los trabajadores y sus beneficiarios para el caso de invalidez o muerte derivadas del trabajo. La Caja del Estado debe pagar indemnizaciones al trabajador o a sus dependientes, salvo en casos especiales (artículo 172). Es obligatorio para todos los empleadores y sus trabajadores que no hayan cumplido la edad de 60 años asegurarse en la Caja de seguro del Estado, con sujeción a ciertas disposiciones (artículo 168). La Comisión de Indemnización de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se encarga de racionalizar y coordinar el programa de indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Caja de seguro del Estado), además de velar por la protección adecuada de los trabajadores filipinos empleados en el extranjero (artículo 170). El Gobierno de Filipinas garantiza las prestaciones arriba mencionadas y asume la responsabilidad general en lo que atañe a la solvencia de la Caja de seguro del Estado (artículo 184).

g) Otras prestaciones

En los artículos 185 a 194 se especifican las prestaciones médicas, de invalidez, jubilatorias, por fallecimiento y otras prestaciones en metálico. Para más detalles, véase el anexo 12.

/...

h) Prestaciones de emergencia

Por el Decreto Presidencial (D.P.) 1123 (anexo 14) el Presidente autorizó un aumento en efectivo de 60 pesos (₱) como prestación de emergencia pagadera a todos los trabajadores el 1.º de mayo de 1977. Hubo además un aumento inmediato de sueldos de un 10% a todos los trabajadores del Gobierno que reciben un salario mensual inferior a 600 pesos.

En el Decreto Presidencial No. 525 (apéndice B, Código de Trabajo) se especifican las prestaciones de emergencia a los trabajadores del sector privado. También véase información adicional sobre prestaciones de emergencia en las páginas 5 y 7 del anexo 16.

Aquéllos excluidos del régimen del D.P. 1123 son:

- i) los trabajadores domésticos o pertenecientes al grupo familiar;
- ii) quienes trabajan a domicilio;
- iii) establecimientos de ventas al detalle y de prestación de servicios donde no se emplean más de cinco (5) trabajadores;
- iv) industrias registradas en NACIDA;
- v) empresas orientadas a la exportación y con un componente principal de mano de obra fuera de Metro-Manila durante los primeros tres años de su funcionamiento;
- vi) instituciones educacionales; y
- vii) instituciones en dificultades.

4. Datos estadísticos que indican la evolución de los niveles de remuneración (que abarquen, en particular, los salarios mínimos y las ganancias medias en una muestra representativa de ocupaciones)

Véanse la página 23 del anexo 11 del Decreto Presidencial 928 en el Apéndice E del Código de Trabajo, las páginas 6 y 7 del compendio de los derechos de la mujer y el menor (anexo 16), para las variaciones de las prestaciones por costo de la vida, el D.P. 1123 (anexo 14) y el Capítulo 7 del Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975 (en Otros documentos pertinentes).

5. Disposiciones y métodos encaminados a garantizar el respeto del derecho a un salario igual por un trabajo de igual valor y a asegurar en especial a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres

Por el artículo 101 se confieren atribuciones al Secretario del Trabajo para reglamentar el pago de salarios de modo de procurar el pago de salario equitativo y razonable. En el capítulo III del Código de Trabajo se trata del pago de

/...

salarios, incluso el lugar y el tiempo del pago, mientras que en el capítulo IV se enumeran las prohibiciones relativas a los salarios, como limitar el derecho de los trabajadores a disponer libremente de sus salarios (artículo 112), hacer deducciones de los salarios (artículo 113) y practicar descuentos de los salarios (artículo 116).

En el artículo 130 (prohibición del trabajo nocturno) se declara que queda prohibido el trabajo de una empleada, con remuneración o sin ella, en todo establecimiento industrial entre las 22 y las 6 horas; en todo establecimiento comercial (salvo establecimientos agrícolas) entre las 24 y las 6 horas, y en toda actividad agrícola, e menos que se les haya dado un reposo de nueve horas. También se especifican las excepciones a esta norma.

Por el artículo 135 se prohíbe a todo empleador discriminar contra la mujer respecto de sus condiciones de empleo. También declara que se deberá aplicar el principio de la igualdad de remuneración a hombres y mujeres por un trabajo de igual valor. Tampoco se exigirá a las trabajadoras que no contraigan matrimonio como condición previa para el empleo o la conservación del empleo (artículo 136) ni podrá despedirse a una trabajadora en razón de su embarazo (artículo 137). En los artículos 132 a 134 se indican otras normas relativas a los derechos de las trabajadoras.

Véase información adicional en el compendio de derechos de la mujer y el menor (anexo 16) y la Revista del Trabajo en Filipinas, tercer trimestre, 1976 (anexo 17).

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

Véase el Informe de la Comisión de Salarios, páginas 12 a 13 (anexo 10) y "Mano de obra y bienestar humano en la nueva sociedad", por el Subsecretario Amado G. Inciong (en Otros documentos pertinentes).

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

Véanse los siguientes documentos:

- a) Título I, Libro IV, del Código de Trabajo de Filipinas;
- b) Compendio sobre el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo (anexo 18);

/...

- c) Accidentes del Trabajo. Departamento del Trabajo, 1976 (anexo 19); y
 - d) Cuadros 15.1 a 15.15 del Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975 del Departamento del Trabajo.
2. Principales medidas y procedimientos, incluso servicios de inspección y distintos organismos a nivel nacional, industrial, local o de empresa, encargados de la promoción o de la supervisión de la seguridad y la higiene en el trabajo

En el artículo 162 se dispone que el Secretario del Trabajo aplicará 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 garantizar condiciones de trabajo seguras y sanas en todos los lugares de trabajo.

El Departamento del Trabajo efectúa estudios e investigaciones continuos a fin de elaborar normas, métodos y técnicas nuevos para abordar los problemas ocupacionales y sanitarios que puedan existir en el medio en que se trabaja (artículo 163). También aplica programas de formación para aumentar el personal competente en la esfera de la seguridad y la higiene en el trabajo.

El Departamento del Trabajo está encargado de administrar y ejecutar la legislación relativa a la seguridad y la higiene en el trabajo en todos los establecimientos y en todos los lugares de trabajo. El Secretario del Trabajo podrá recaudar aranceles por la inspección de calderas, recipientes de presión y tuberías, así como por la verificación y aprobación de los materiales, equipos y demás dispositivos de seguridad a efectos de su utilización. Las ciudades con autonomía administrativa podrán también realizar inspecciones de la seguridad del trabajo en los establecimientos que se encuentran bajo su jurisdicción (artículo 165).

En los artículos 156 a 161 se dispone la provisión y el mantenimiento de medicamentos para primeros auxilios, equipos, servicios de emergencia, médicos y dentales, programas sanitarios, así como la determinación de las calificaciones del personal sanitario empleado. Corresponde al Secretario del Trabajo fijar los criterios y requisitos para el empleo de dicho personal en consulta con las asociaciones de seguridad y la higiene industriales, médicas y ocupacionales.

3. Información estadística o de otro tipo sobre el número, el carácter y la frecuencia de los accidentes del trabajo y casos de enfermedades provocadas por el trabajo

Véanse Accidentes de Trabajo, Departamento del Trabajo (anexo 19) y el capítulo 15 del Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975 (en Otros documentos pertinentes).

/...

C. Igual oportunidad para ser promovido

La mayor parte de la información solicitada en esta sección puede encontrarse en la sección relativa al derecho al trabajo. Concretamente esto se refiere a las oportunidades de empleo, los programas de capacitación y las políticas de colocación, que figuran en los Libros I y II del Código de Trabajo y en los Anexos al Artículo 6.

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 encaminados a promover y salvaguardar el derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonables de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

Véanse los siguientes documentos:

- a) Título I, Libro III, Código de Trabajo;
 - b) Compendio sobre los Derechos a la Licencia de Incentivo al Servicio, el Descanso Semanal y las Vacaciones Pagadas (anexo 20);
 - c) Compendio sobre Derechos Relativos a las Horas de Trabajo (anexo 21); y
 - d) Cuadros 6.1 a 6.7 del Anuario de Estadísticas del Trabajo, Departamento del Trabajo.
2. Informe de la situación, tanto desde el punto de vista de la legislación como en la práctica, de los distintos sectores de actividad en lo que respecta a:
 - i) el descanso semanal;
 - ii) las horas normales de trabajo y las horas extraordinarias;
 - iii) las vacaciones pagadas; y
 - iv) la remuneración de los días festivos.

En los Capítulos I a III del Título I del Libro III del Código de Trabajo (artículos 82 a 96) se proporciona la información necesaria. El derecho a un día de descanso semanal figura en el artículo 91, mientras que las excepciones a este derecho se enumeran en el artículo 92. Las horas normales de trabajo no deben exceder de ocho (8) con exclusión del tiempo concedido para el almuerzo, como se especifica en el artículo 83. En los artículos 86, 89 y 90 se prevé la remuneración de las horas extraordinarias. La remuneración de los días de descanso y el trabajo en domingos y feriados figuran en el artículo 93, mientras que el derecho a las vacaciones y a la licencia de incentivo al servicio se enuncian en los artículos 94 y 95.

/...

ARTICULO VIII

DERECHOS SINDICALES

- A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover, salvaguardar o regular los derechos sindicales en sus diversos aspectos, definidos en este artículo

Consúltense los siguientes documentos:

1. Libro V, Código de Trabajo de Filipinas;
2. Decreto Presidencial No. 21 (anexo 22), Decretos Presidenciales 823, 849, 851 y Carta de Instrucciones No. 368, cuyas reseñas figuran en Principales Reformas Laborales (en otros documentos pertinentes) y cuyos textos completos se reproducen en el folleto relativo a Decretos Presidenciales sobre Políticas Laborales y Sociales y Normas de Ejecución Conexas (anexo 23);
3. Capítulo 16, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975, Departamento de Trabajo.

- B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

1. Una indicación de las disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen el derecho a formar sindicatos y afiliarse al de su elección

Todas las personas empleadas en las empresas comerciales, de beneficencia, industriales y agrícolas, incluidas las instituciones religiosas, médicas o de la enseñanza que ejerzan sus actividades con fines lucrativos tendrán derecho a organizarse y a constituir organizaciones profesionales a efectos de la negociación colectiva, a afiliarse a ellas o a prestarles asistencia (artículo 244).

2. Toda restricción impuesta al ejercicio de ese derecho, con detalles precisos de las disposiciones jurídicas por las que se prescriben esas restricciones

Los guardias de los servicios de seguridad y otros funcionarios empleados para la protección y la seguridad de las personas, de los bienes y de los locales del empleador no podrán afiliarse a una organización profesional. Las instituciones religiosas, de beneficencia, médicas o de enseñanza y otras que ejerzan sus actividades sin fines lucrativos no podrán participar en una organización profesional. Además, los trabajadores que formen parte del personal de dirección no podrán afiliarse a una organización profesional o prestar asistencia a semejante organización ni constituir la (artículos 245 a 246).

/...

C. Derechos de los sindicatos a formar federaciones

Disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el derecho de estas últimas a formar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a ellas

Si bien en el Código de Trabajo no se especifica una disposición formal respecto del derecho antes mencionado, en el artículo 238 del Código se establece que no podrá registrarse ninguna federación o sindicato nacional que organice actividades en más de un sector en una zona determinada. No obstante, en la actualidad no se permite la federación de sindicatos en vista del "Programa de Reestructuración" en marcha, que procura la formación de sindicatos nacionales que respondan al tipo de sindicato único por industria.

Se prohíbe estrictamente a todos los extranjeros y a las organizaciones extranjeras o a ambos que participen 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. 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 profesional sin la aprobación de la Secretaría del Trabajo. Esta prohibición se aplica asimismo a las organizaciones de arrendatarios rurales, trabajadores rurales y otras análogas, salvo autorización de la Secretaría del Trabajo (artículos 270, 271 y 272).

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Las condiciones en que los sindicatos pueden ejercer su derecho a funcionar sin obstáculos y toda limitación a que esté sometido este derecho

Los derechos y condiciones de afiliación en organizaciones sindicales (todo sindicato o asociación de empleados que exista a los fines de la negociación colectiva o para el trato con empleados) figura en los artículos 242 y 243 del Código de Trabajo. Las limitaciones de los derechos sindicales y la cancelación del registro sindical figuran en el artículo 240.

E. Derecho de huelga

Disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen o afectan el ejercicio del derecho de huelga

Quedan prohibidas todas las formas de huelga, piquetes y lockouts en industrias vitales como los servicios públicos, inclusive el transporte y las comunicaciones, las empresas que producen, elaboran o distribuyan gas combustible, gasolina y combustibles o aceites lubricantes, las empresas que intervienen en la producción y elaboración de productos básicos esenciales y de exportación,

/...

los establecimientos bancarios, los hospitales, las escuelas y los colegios (artículo 264). Además, un sindicato legítimo sólo podrá declararse en huelga y un empleador sólo podrá recurrir al lockout de su establecimiento a causa de cuestiones económicas no resueltas mediante la negociación colectiva.

Podrá limitarse el derecho de huelga toda vez que el Presidente o su representante debidamente autorizado certifiquen que es de interés público el sometimiento de una controversia a la Comisión Nacional de Relaciones Laborales para su arbitraje obligatorio, cuando la Oficina de Relaciones Laborales no haya logrado un arreglo voluntario. Inmediatamente después de esta decisión, los empleados en huelga regresarán al trabajo y el empleador reanudará las operaciones.

F. Factores y dificultades que afectan el grado de realización de los derechos sindicales en sus diversos aspectos

La esfera de mayor interés respecto de los sindicatos es la que se refiere a la aplicación efectiva del "Programa de Reestructuración", que procura combinar los diversos sindicatos pequeños existentes en todas las industrias en un sindicato nacional único para cada industria. Ello implica que los sindicatos más pequeños de cada industria se afiliarán al sindicato nacional correspondiente. El realce de los derechos sindicales y el logro de un mayor poder de negociación dependerá por consiguiente en gran medida del éxito de este programa.

El Departamento del Trabajo ha mencionado otros factores relacionados con el problema mencionado y que constituyen obstáculos en sí mismos a la realización de los derechos sindicales en Filipinas. Entre ellos figuran:

1. Participación en sindicatos

A fin de reunir los requisitos de un sindicato, la organización debe demostrar la afiliación de por lo menos el 50% de las personas empleadas en una unidad laboral específica. Según funcionarios del Departamento del Trabajo, estas condiciones son probablemente demasiado estrictas y pueden impedir de hecho la formación de sindicatos.

2. Actitudes empleador-empleado

Muchos empleadores abrigan todavía una actitud negativa hacia el sindicalismo. Además, muchos trabajadores desconocen los beneficios derivados de la afiliación a los sindicatos o de su formación. A este respecto, el Gobierno ha emprendido un programa para ilustrar a los trabajadores sobre los derechos y obligaciones de los sindicatos.

3. Calidad de los dirigentes

La calidad de los dirigentes de las diversas asociaciones profesionales es otro obstáculo para su funcionamiento eficaz. En muchos casos las negociaciones colectivas han acabado en lo que el Departamento del trabajo denomina "componendas".

/...

Estos acuerdos sólo procuran escasos beneficios adicionales a los ya previstos en el Código de Trabajo, en tanto que el objetivo de la negociación colectiva es obtener beneficios adicionales superiores a los especificados en el Código de Trabajo. Los dirigentes sindicales constituyen, por consiguiente, un factor crucial en la negociación; ello significa que no sólo han de ser negociadores hábiles sino que deben conocer también los derechos ya reconocidos en la Constitución y en el Código de Trabajo.

4. Competencia entre sindicatos

La existencia de muchos sindicatos pequeños en una industria determinada tiende a desorganizar la relación entre los empleados y el empleador. Si un día un sindicato logra un acuerdo mediante negociación colectiva en tanto que otro sindicato perteneciente a la misma industria está en desacuerdo (union raiding), el empleador se verá forzado naturalmente a decidir cuál de los dos sindicatos representa auténticamente a los trabajadores. Esto limita gravemente la capacidad de negociación de los sindicatos, así como la capacidad del empleador para proporcionar beneficios a todos los empleados.

ARTICULO IX

DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

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

Consúltense los siguientes documentos:

- a) Títulos II a IV, Libro IV del Código de Trabajo de Filipinas;
 - b) Indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y caja de seguro del Estado (anexo 12);
 - c) Anexos 24 a 31; y
 - d) Compendio de los derechos de la mujer y el menor (anexo 16);
2. Principales características de los planes vigentes en cada una de las ramas de la seguridad social enumeradas más abajo
- a) Asistencia médica

Todos los empleadores están obligados a proporcionar a los empleados en cualquier establecimiento servicios médicos y dentales gratuitos. La naturaleza y alcance de los servicios se mencionan en los artículos 156 a 161. El Sistema de Seguridad Social (para empleados en la actividad privada) y el Régimen de Seguro de la Función Pública (para los empleados del Gobierno) responderán por

/...

la prestación de servicios médicos con sujeción a las limitaciones de gastos establecida por la Comisión de indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales. En los artículos 186 a 190 del Código de Trabajo figuran elementos adicionales correspondientes a los beneficios médicos. El Plan de Asistencia Médica de Filipinas (Ley de la República 6111, con las enmiendas introducidas por el Decreto Presidencial 735) fue creado asimismo para proporcionar servicios médicos totales a la población (anexos 24 y 25).

b) Prestaciones de maternidad

Toda mujer embarazada que haya estado empleada durante un período total de seis (6) meses como mínimo en el curso de los últimos doce (12) meses tendrá derecho a una licencia de maternidad de dos (2) semanas anteriores a la fecha presunta del parto y de otras cuatro (4) semanas después de la fecha del parto normal o del aborto, con la totalidad de su remuneración basada en un salario semanal regular o medio. La licencia de maternidad será pagada por el empleador únicamente por los cuatro (4) primeros partos de una trabajadora (artículo 133). Consúltese asimismo el Compendio de los derechos de la mujer y el menor (anexo 16).

c) Prestaciones de invalidez

Las prestaciones de invalidez (permanente, parcial y temporal) y las limitaciones correspondientes figuran en los artículos 191 a 193. Las prestaciones por accidentes del trabajo están incluidas en esos artículos, en que se especifican las remuneraciones cuantitativas. En el anexo 12 figura una descripción más amplia de estas prestaciones.

d) Prestaciones de ancianidad

En caso de jubilación, el empleado tendrá derecho a las prestaciones de jubilación a que se pueda haber hecho acreedor de conformidad con las leyes vigentes, la negociación colectiva u otros acuerdos (artículo 288).

e) Prestaciones en caso de fallecimiento

La Comisión de indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales pagará a los derechohabientes en el caso de fallecimiento de un trabajador amparado una prestación mensual equivalente a la concedida en caso de invalidez total permanente (artículo 192) más un diez por ciento (10%) sobre el beneficio básico por cada hijo a cargo, hasta un máximo de cinco (5) hijos, a contar del menor, sin sustitución posible. Las limitaciones y requisitos de esta disposición figuran en el artículo 194. Todas las cuestiones de parentesco y dependencia se determinarán al tiempo del fallecimiento. Consúltese el anexo 12 para más información acerca de la naturaleza de las prestaciones en caso de fallecimiento.

/...

f) Otras prestaciones

Los artículos 195 a 204 relativos a la indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y a la Caja de seguro del Estado (anexo 12) así como su compendio (anexo 27) porporcionan información complementaria sobre las prestaciones de seguridad social. En el anexo 12 figura también una amplia descripción de las diversas prestaciones por invalidez, médicas y en caso de fallecimiento. Véase el anexo 31 respecto de las últimas disposiciones relativas a prestaciones sociales, seguro y seguridad social en relación con los empleados gubernamentales.

3. Factores y dificultades que afectan el grado de realización del derecho a la seguridad social

Es importante señalar que existen dos dificultades en relación con los diversos planes de seguridad social, a saber, dar a conocer sus derechos a los trabajadores y la oportunidad y el lugar en que los empleados pueden reclamar sus prestaciones. Muchos empleados desconocen los diversos beneficios anteriormente descritos.

/...

Lista de documentos de referencia anexos al informe*

Sobre el artículo 6: el derecho a trabajar

Parte B

1. Plan Nacional de Mano de Obra, Consejo Nacional de la Mano de Obra y la Juventud (CNMOJ), anexo I
2. Plan provisional de la mano de obra, FY 1974-1977, anexo 2
3. Boletín estadístico, CNMOS, anexo 3
4. Informe correspondiente al año calendario, 1976, CNMOS, anexo 4
5. Revista trimestral de la mano de obra, CNMOS, anexo 5
6. La educación técnico-profesional en Filipinas, CNMOS, anexo 6
7. Carta de Instrucciones No. 468, anexo 7
8. Carta de Instrucciones No. 518, anexo 8

Parte C

9. Serie Derechos de los Trabajadores, Compendio No. 1, anexo 10

Sobre el artículo 7: El Derecho a Condiciones de Trabajo Equitativas y Satisfactorias

Parte A

1. Serie Derechos de los Trabajadores, Compendio No. 2, anexo 10
2. Wages in the Philippines, Comisión de Sueldos, anexo 11
3. Indemnización de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y Caja de seguro del Estado (incluye Decretos Presidenciales Nos. 626, 850, 865-A y 891), anexo 12
4. Decreto Presidencial No. 973, anexo 13
5. Decreto Presidencial No. 1123, anexo 14
6. Carta de Instrucciones No. 533, anexo 15
7. Compendio de los derechos de la mujer y el menor, anexo 16
8. Philippine Labor Review, vol. 1, No. 3, Tercer Trimestre, 1976, anexo 17

* Estos documentos de referencia pueden consultarse en los archivos de la Secretaría en su idioma original tal como fueron recibidos de Filipinas.

/...

Parte B

1. Compendio del derecho a condiciones de trabajo seguras y salubres, anexo 18
2. Accidentes del trabajo, Departamento del Trabajo, 1976, anexo 19

Parte D

1. Compendio del derecho a licencia por servicios prestados, día semanal de descanso y vacaciones pagas, anexo 20
2. Serie Derechos de los Trabajadores, Compendio No. 3, anexo 21

Sobre el artículo 8: Derechos sindicales

Parte A

1. Decreto Presidencial No. 21, anexo 22
2. Decretos Presidenciales sobre políticas laborales y sociales y normas de ejecución conexas, Departamento del Trabajo, anexo 23

Sobre el artículo 9: Derecho a la seguridad social

Parte A

1. Ley de la República No. 6111, anexo 24
2. Decreto Presidencial No. 735, anexo 25
3. Decreto Presidencial No. 347, anexo 26
4. The New Employees' Compensation Program and You, anexo 27
5. Compendio del programa de mejoramiento social, anexo 28
6. Decreto Presidencial No. 985, anexo 29
7. Decreto Presidencial No. 1065, anexo 30
8. Disposiciones principales del Decreto Presidencial No. 1146, anexo 31

/...

Otros documentos pertinentes

1. Código de Trabajo de Filipinas, Tercera Edición Oficial, Departamento del Trabajo
2. Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1975, Departamento del Trabajo
3. Muestreo de temas incluidos en un acuerdo de negociación colectiva
4. Principales reformas laborales
5. Informe anual sobre el trabajo, 1975
6. "Mano de obra y bienestar humano en la nueva sociedad", por Amado G. Inciong, Subsecretario del Trabajo
7. Compendios sobre:
 - a) Los derechos de los trabajadores domésticos
 - b) Los derechos de los aprendices, alumnos y trabajadores inválidos
