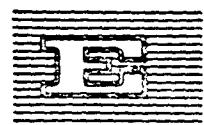


NACIONES UNIDAS
CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.10
13 febrero 1978

ORIGINAL: ESPAÑOL

Primer período ordinario de sesiones, 1978
Tema 5 del programa. Aplicación del
Pacto Internacional de Derechos
Económicos, Sociales y Culturales

INFORMES PRESENTADOS, DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO RESPECTO DE LOS
DERECHOS COMPRENDIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

CHILE

/20 de diciembre de 1977

En respuesta a esa petición, y teniendo presente el artículo 17, inciso 3 del citado Pacto que dispone de que "cuando la información pertinente hubiere sido ya proporcionada a las Naciones Unidas o a algún organismo especializado por un Estado Parte, no será necesario repetir dicha información, sino que bastará hacer referencia concreta a la misma" esta delegación cumple con manifestar que la información requerida ya fue proporcionada por el Gobierno de Chile a la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Dicha información ha sido comunicada a la OIT por medio de las siguientes comunicaciones, citándose sólo las de mayor importancia, durante los dos últimos años:

ORD. (ORLI) No. 19 de 23/II/76	Memoria sobre Convenios ratificados y observaciones a comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (1975).
ORD. (ORLI) No. 77 de 22/IV/76	Informe sobre la evolución de la situación sindical, e informaciones pedidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el Caso No. 823.
ORD. (ORLI) No. 98 de 28/V/76	Sumisión a las autoridades competentes, de los Convenios y las Recomendaciones adoptados desde la 50a. a la 59a. reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo.
ORD. (ORLI) No. 102 de 4/VI/76	Formula observaciones a comentarios de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones.

78-02663

/...

- ORD. (ORLI) No. 143 de 24/IX/76 Informe sobre la evolución de la situación sindical, informaciones pedidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el Caso No. 823, y aplicación del Convenio III.
- ORD. (ORLI) No. 156 de 15/XI/76 Memoria sobre Convenios ratificados, para el período que expiraba el 30-IV-76.
- ORD. (ORLI) No. 2 de 21/I/77 Informe sobre la evolución de la situación sindical, e informaciones pedidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el Caso No. 823.
- ORD. (ORLI) No. 20 de 23/II/77 Encuesta y estadísticas sobre el costo de la Seguridad Social (1972-1974).
- ORD. (ORLI) No. 58 de 12/IV/77 Informe sobre la evolución de la situación sindical, e informaciones pedidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el Caso No. 823.
- ORD. (ORLI) No. 71 de 5/V/77 Complementa Encuesta y estadísticas sobre el costo de la Seguridad Social (1972-1974).
- ORD. (ORLI) No. 94 de 20/VII/77 Sumisión a las autoridades competentes, de los Convenios y las Recomendaciones, adoptados en las 61a. y 62a. reuniones de la Conferencia Internacional del Trabajo. .
- ORD. (ORLI) No. 109 de 28/VII/77 Memoria relativa a la Recomendación 123 de la OIT, sobre el empleo de mujeres con responsabilidades familiares.
- ORD. (ORLI) No. 118 de 26/IX/77 Informe sobre la evolución de la situación sindical, e informaciones pedidas por el Comité de Libertad Sindical de la OIT en el Caso No. 823.

Sin perjuicio de lo que antecede, se acompaña adjunto a la presente nota un oficio de la Dirección del Trabajo, oficina dependiente del Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile, de fecha 23 de diciembre de 1976, el que proporciona información complementaria acerca del cumplimiento acordado a los artículos 6 y 7 del Pacto en referencia.

Informa Oficio Conf. No. 29 de 3 de junio de 1976, de la Oficina de Relaciones Laborales Internacionales del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, relativo al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

Se ha recibido en esta Dirección el Oficio individualizado en la suma en el cual se solicita se prepare un informe acerca de las medidas que se hayan adoptado y los progresos realizados para asegurar el respeto de los derechos reconocidos en los artículos 6 y 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, ratificado por Chile el 10 de enero de 1972, y que ha entrado en vigor el 3 de enero del presente año.

/...

Al respecto, cúmpleme informar a usted lo siguiente:

Artículo 6. Respecto de este artículo cabe señalar en primer término, que las normas constitucionales garantizan en nuestro país los principios contenidos en su párrafo 1.

En efecto, la Constitución Política del Estado, en el Art. 10, prescribe:

"La Constitución asegura a todos los habitantes de la República:

"14. La libertad de trabajo y su protección.

"Toda persona tiene derecho al trabajo y a la libre elección de éste, a una remuneración suficiente que asegure a ella y a su familia un bienestar acorde con la dignidad humana y a una justa participación en los beneficios que de su actividad provengan."

A su vez, el Acta Constitucional No. 3, que entró en vigencia el 18 de septiembre de 1976, en el Art. 1, señala:

"Los hombres nacen libres e iguales en dignidad. Esta Acta Constitucional asegura a todas las personas:

"20. La libertad de trabajo y su protección. Toda persona tiene, asimismo, derecho a la libre elección del trabajo y a una justa retribución que asegure a ella y a su familia, a lo menos, un bienestar acorde con la dignidad humana.

"La ley establecerá mecanismos que contemplen formas de participación del trabajador en la comunidad humana de trabajo que constituye la empresa.

"Ninguna clase de trabajo o industria puede ser prohibida, a menos que se oponga a la moral, a la seguridad o a la salud pública, o que lo exija el interés nacional o una ley lo declare así."

En cuanto a las medidas señaladas en el párrafo 2 del artículo en estudio, cabe manifestar, por lo que toca a las de orden laboral de competencia de este Servicio, que las normas del Estatuto de Capacitación y Empleo, promulgado el 1º de mayo de 1976, propenden en parte a la consecución de alguno de los objetivos que inspiran el Pacto en cuanto persiguen y promueven la capacitación profesional y el pleno empleo y la eliminación de los actos de discriminación en esta materia, bajo la tutela de un organismo estatal que será el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

En efecto, los considerandos del D.L. No. 1446, que contiene el citado Estatuto, expresamente señalan:

/...

"3. Que entre estas normas deben estar las relativas a la capacitación ocupacional de los trabajadores y al fomento del empleo, mediante acciones de colocación e información, todo ello al servicio de una política integral de recursos humanos y de pleno empleo;

"4. Que la estructuración y desarrollo de la capacitación ocupacional y de la colocación constituyen factores de regulación del mercado de trabajo, permitiendo el más amplio desarrollo de las aptitudes intelectuales, técnicas y laborales de los trabajadores, y el mejor aprovechamiento de los recursos humanos, haciendo así posible una mayor productividad."

A su vez, el Art. 1 de dicho texto legal, establece:

"El régimen de Capacitación y Empleo que establece el presente decreto ley, tiene por objeto procurar un adecuado nivel de empleo, con el fin de hacer posible tanto el progreso de los trabajadores como la mejor organización y productividad de las empresas."

Del mismo modo, el Art. 9, dispone:

"Se entenderá por capacitación ocupacional el proceso destinado a promover, facilitar, fomentar y desarrollar las aptitudes, habilidades o grados de conocimientos de los trabajadores, con el fin de permitirles mejores oportunidades y condiciones de vida y de trabajo y de incrementar la productividad nacional, procurando la necesaria adaptación de los trabajadores a los progresos tecnológicos y a las modificaciones estructurales de la economía."

El D.L. mencionado, de cuyo texto se acompaña copia, debe entrar en vigencia el 1º de enero de 1977, constituyendo el primer paso en un plan integral de capacitación del trabajador y de pleno empleo.

Artículo 7. Los derechos que establece el párrafo a) de esta disposición están garantizados, en primer término, en las normas constitucionales citadas al referirnos al art. 6 del Pacto; la aplicación práctica de ellas se ha traducido en la implantación de una remuneración mínima, que en estos momentos recibe la denominación de ingreso mínimo y que pretende satisfacer las necesidades vitales del trabajador y su núcleo familiar.

Por lo concerniente al derecho de la mujer a percibir por un trabajo de igual valor igual remuneración que el hombre, está también garantizado en normas de orden constitucional. En efecto, el Acta Constitucional No. 3, en el Art. 1, No. 2, estatuye que "el hombre y la mujer gozarán de iguales derechos", igualdad que, en el aspecto en estudio, se concreta en el Código del Trabajo cuyo art. 35, expresamente, dispone:

"En la misma clase de trabajo, el salario del hombre y de la mujer serán iguales."

La seguridad e higiene en el trabajo a que alude el párrafo signado con la letra b) del art. 7, aparece reconocida, en primer lugar, en la ley 16744, de 1968, sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales y las normas que la

/...

complementan. La citada ley entrega a un organismo estatal, el Servicio Nacional de Salud, "la competencia general en materia de supervigilancia y fiscalización de la prevención, higiene y seguridad de todos los sitios de trabajo, cualesquiera que sean las actividades que en ellos se realicen".

El mismo cuerpo legal crea, también, los denominados Comités Paritarios de Higiene y Seguridad, los que deben existir en cada industria o faena en que laboren más de 25 personas, estando integrados por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Las funciones principales de dichos organismos son las siguientes, de acuerdo al art. 66 de la ley 16744 precitada:

- "1. Asesorar e instruir a los trabajadores para la correcta utilización de los instrumentos de protección;
- "2. Vigilar el cumplimiento, tanto por parte de las empresas como de los trabajadores, de las medidas de prevención, higiene y seguridad;
- "3. Investigar las causas de los accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, que se produzcan en las empresas;
- "4. Indicar la adopción de todas las medidas de higiene y seguridad, que sirvan para la prevención de los riesgos profesionales;
- "5. Cumplir las demás funciones o misiones que le encomiende el organismo administrador respectivo."

Cabe también citar en esta materia el Decreto 655 de 1941, que contiene el Reglamento sobre Seguridad e Higiene en el Trabajo, el cual, tal como lo señala el art. 1, "establece las condiciones generales de higiene y seguridad que deben reunir los establecimientos industriales, comerciales de cualquiera naturaleza y faenas en general, prescribe las modalidades y limitaciones del mismo orden a que debe ceñirse el ejercicio personal del trabajo humano, en las faenas que requieren su aplicación".

El actual Gobierno ha tenido también como preocupación fundamental garantizar a los trabajadores la seguridad e higiene de los lugares en que laboran en términos acordes con la tecnología y desarrollo económico actuales. Es así como con fecha 18 de mayo del presente año se publicó en el Diario Oficial el Decreto No. 19, que establece el Reglamento sobre concentraciones máximas permisibles en los lugares de trabajo.

Asimismo se han dictado disposiciones que protegen al trabajador en contra de las radiaciones a que puede encontrarse expuesto con ocasión de sus funciones, las cuales están contenidas en el Decreto No. 115, publicado en el Diario Oficial de 22 de abril de este año que "Aprueba Normas Básicas de Protección Radiológica".

En cuanto a los derechos establecidos en el párrafo c) del artículo 7, cabe manifestar que si bien no existen en el sector privado disposiciones de carácter

/...

general que los reconozcan, es práctica reiterada el que los ascensos y promociones se produzcan en función de la antigüedad y capacidad del dependiente.

Por lo que respecta a los empleados del sector público, el Estatuto Administrativo, D.F.L 338, de 1960, reglamenta en forma detallada en los Arts. 38 y siguientes las condiciones en que deben efectuarse los ascensos de los funcionarios, señalando expresamente que "para los efectos de los ascensos los empleados se agruparán en escalafones de mérito y de antigüedad".

En lo concerniente al derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y demás garantías que obliga a conceder el párrafo d) del art. 7, es preciso manifestar que el Código del Trabajo reconoce ampliamente cada una de ellas.

En efecto, el derecho al descanso y a la remuneración por los días festivos aparece reglado en los Arts. 323 y siguientes del Código del Trabajo que disponen lo siguiente:

"Art. 323. El obrero tendrá derecho al salario base en dinero por los días domingos y feriados.

"Se entenderá por salario base la remuneración ordinaria en dinero efectivo que perciba el obrero por la prestación de sus servicios, con exclusión de toda otra remuneración accesoria o extraordinaria. .

"En los trabajos a trato, cuando no se hubiere pactado un salario base, la remuneración que se pague por los días domingos y festivos será el promedio de los salarios devengados en el respectivo período de pago. Para estos casos, el salario base no podrá ser inferior al salario base mínimo en dinero que pague la empresa a los obreros que trabajen al día o por tiempo.

"Para gozar del derecho que establece el inciso primero del presente artículo, el obrero deberá haber cumplido la jornada diaria completa de todos los días trabajados por la empresa o sección correspondiente en la semana respectiva.

"No harán perder este derecho las inasistencias debidas a accidentes del trabajo.

"Tampoco se perderá debido a atrasos y permisos, cuando éstos no sumen en total más de dos horas en una misma semana, ni más de cuatro en el mes calendario."

"Art. 324. Los establecimientos industriales y comerciales, en los días a que se refieren las disposiciones que anteceden, deberán permanecer cerrados, no podrán atender al público ni expedir artículos de su giro, y deberán suspender todo trabajo.

"Se faculta al Presidente de la República para decretar el cierre obligatorio de los establecimientos comerciales los días sábados después de las 13 horas, con las excepciones que estableciere."

/...

"Artículo 326. El descanso establecido en el artículo 322 y las obligaciones y prohibiciones impuestas en el artículo 324, empezarán a las 21 horas del día anterior al domingo o feriado y terminarán a las 6 horas del día siguiente."

La limitación a las horas de trabajo, por su parte, está establecida en los arts. 24 y siguientes, tratándose de obreros, y en los arts. 125 y siguientes tratándose de empleados, cuyo texto es el siguiente:

"Artículo 24. La duración del trabajo ordinario efectivo de cada obrero de uno y otro sexo, no excederá de 8 horas por día o de 48 horas por semana.

"Artículo 25. La disposición anterior no es aplicable a las personas que ocupan un puesto de vigilancia, de dirección o de confianza, como mayordomos, capataces, llaveros, etc., a las que desarrollan labores discontinuas o que requieren la sola presencia como peluqueros, empleados de hoteles, guardavías, etc., y demás que sean calificados en tal carácter por la Dirección General del Trabajo; y a las que desempeñen funciones que por su naturaleza no estén sometidas a jornada de trabajo.

"Sin embargo, este personal no podrá permanecer más de 12 horas diarias en el lugar de su trabajo, y tendrá, dentro de esta jornada, un descanso no menor de una hora.

"Lo dispuesto en los dos incisos anteriores no se aplicará al personal de cocinas que trabaje en los hoteles, restaurantes y clubes.

"Artículo 26. Previo acuerdo celebrado entre el patrón y los obreros de una empresa, se podrá establecer el descanso de un medio día a la semana; en este caso podrá excederse en una hora el límite de los 8 horas en los demás días, hasta enterar el total de las 48 horas semanales.

"Artículo 28. En aquellas faenas, que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del obrero, podrán pactarse por escrito, en casos especiales que calificará la respectiva Inspección del Trabajo, horas extraordinarias hasta el máximo de dos por día, las que se pagarán con un 50% de recargo sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.

"Las horas trabajadas en domingo y días feriados legales se considerarán extraordinarias y se pagarán como tales siempre que con ellas se excediere de los máximos legales, o de las pactadas contractualmente cuando el número de éstas fuere inferior a aquéllos.

"Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical, no podrán distribuir la jornada normal ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo, salvo el caso de fuerza mayor calificada por la Dirección General del Trabajo. Si lo hicieren, sin esa autorización, las horas trabajadas en dichos días se pagarán con el recargo legal.

/...

"Artículo 125. La jornada de trabajo se dividirá en horas ordinarias y extraordinarias.

"Se entiende por horas ordinarias las que no excedan de 48 horas semanales efectivas de trabajo, para todos los empleados en general.

"No obstante la duración máxima ordinaria del trabajo de los radiooperadores telefónicos, operadores telefónicos y probadores telefónicos será de 42 horas semanales.

"Los operadores telefónicos tendrán derecho a dos períodos de descanso durante la jornada de trabajo, los que no podrán exceder, en conjunto a una hora diaria.

"La duración máxima ordinaria del trabajo de los Operadores, Perforadores y Supervisores de sistemas mecanizados de Contabilidad o Estadística, que se desempeñen como tales, será de 33 horas semanales.

"Artículo 126. El máximo de 48 podrá elevarse hasta 56 para los empleados de empresas de telégrafos, luz, agua, teatros, tranvías y de otras actividades análogas, cuando el movimiento diario sea notoriamente escaso, a juicio de la Dirección General del Trabajo, y los empleados deban mantenerse constantemente a disposición del público.

"En el caso indicado en el inciso tercero del artículo anterior, la jornada de trabajo podrá aumentarse hasta 48 horas semanales como límite máximo en las condiciones establecidas en el inciso primero de este artículo.

"En el caso indicado en el inciso quinto del artículo anterior, la jornada de trabajo podrá aumentarse hasta treinta y nueve horas semanales como límite máximo en las condiciones establecidas en el inciso primero de este artículo.

"Artículo 128. Los máximos semanales establecidos precedentemente deberán distribuirse en seis días.

"Las horas ordinarias se distribuirán en jornadas de 8 horas y de 9 horas y 20 minutos, en su caso. El empleador, de acuerdo con los empleados, podrá modificar esta distribución, aumentándola en unos días y disminuyéndola en otros, sin sobrepasar el máximo semanal señalado ni exceder la jornada en más de una hora o de 40 minutos, en su caso."

El derecho a feriado anual con derecho a remuneración íntegra está, a su vez, consagrado en los Arts. 98 y 158 del Código del Trabajo, que disponen al efecto lo que sigue:

"Artículo 98. Los obreros que hayan trabajado 288 días en el año, en la empresa o faena, tendrán anualmente un feriado de 15 días con derecho a salario íntegro. Este período será de 7 días para los que hayan trabajado más de 220 y menos de 288 días.

"El feriado se concederá de acuerdo con las formalidades que se establezcan en el reglamento.

/...

"Los obreros de las empresas mineras, excluidos los que trabajen fuera de la provincia donde están ubicados los establecimientos mineros respectivos, estarán sujetos a la siguiente escala especial: los obreros que hayan trabajado doscientos ochenta y ocho días en el año tendrán anualmente un feriado de veinticinco días con derecho a salario íntegro. Este feriado será de quince días para los que hayan trabajado más de doscientos veinte días y menos de doscientos ochenta y ocho días. El feriado se concederá de acuerdo con las formalidades que se establezcan en el reglamento y respetando los convenios de tipo local que existan al respecto, siempre que establezcan beneficios superiores a los que concede este artículo.

"A los obreros de las Empresas de la gran minería solamente se les exigirá para los efectos de su feriado anual que hayan trabajado doscientos setenta días en el año.

"Todo obrero después de diez años de trabajo, continuos o no, tendrá derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados, en las mismas condiciones de los incisos anteriores.

"Art. 158. Los empleados que hayan servido más de un año, tendrán anualmente un feriado de 15 días hábiles, con derecho a sueldo íntegro y de acuerdo con las formalidades que establezca el reglamento.

"Todo empleado después de diez años de trabajo continuos o no, con uno o varios empleadores, tendrá derecho a un día más de feriado anual por cada tres nuevos años trabajados, en las mismas condiciones del inciso anterior.

"El feriado será de 25 días hábiles dentro de cada año para los empleados que residan en las provincias de Tarapacá, Antofagasta, Atacama, Chiloé, Aisén y Magallanes, y para los empleados que trabajen en empresas mineras, con exclusión de los que presten servicios fuera de la provincia en donde estén ubicados los establecimientos mineros respectivos.

"Del mismo feriado gozarán los empleados fiscales, semifiscales, municipales y los de empresas del Estado, de administración autónoma o independiente, sin perjuicio de los derechos que les otorguen otras leyes."
