

## PART III

### **“Notes regarding the Chilean Labour legislation: a comparative analysis”**

#### **9. CHILEAN LABOUR LEGISLATION: MAIN CONTENTS ON A COMPARATIVE BASIS**

*“...the globalization that characterizes today’s economics goes beyond or eludes the sovereignty of individual states, and thus the power of their rulers. It is not they, but rather financial groups in control of vast amounts of capital, who decide upon their vertiginous passage through nations, without taking into account the serious crises they might generate.”*

Patricio Aylwin Azócar (1918-), first Chilean President after return to democracy

##### **9.1. INTRODUCTION**

The Chilean labour and social security legislation has its origins in 1921, with the first project of a labour Code proposed by Moisés Poblete Troncoso, during the government of Arturo Alessandri Palma<sup>1</sup>. Nonetheless, only ten years later, during the government of Carlos Ibañez, a Chilean Labour Code was finally adopted, organizing the former social legislation on a single legal body<sup>2</sup>.

This original Code remained in force for more than five decades, but through the years it suffered several and important modifications, such as the law 16.455, known as the ‘law of immovability’ (*‘Lei de la inamovilidad’*) and the Decree 930<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*. 2ª edición actualizada a 30 de agosto de 2009. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2010. p. 30. “Ahora, ya en el siglo XXI, la historia de nuestro Código del Trabajo ha cumplido más de 80 años, si la contamos desde el primer proyecto de Código de Trabajo chileno, cuyo redactor principal fue don Moisés Poblete Troncoso y se envió al Parlamento por el Presidente Arturo Alessandri Palma, con la firma de su Ministro del Interior don Pedro Aguirre Cerda, en 1921. Este proyecto no se despachó como Código en el Congreso. Sólo a instancias de la revolución militar que estalló el 5 de septiembre de ese año, las leyes 4.053 a 4.059, que eran capítulos desgajados del citado proyecto, con algunas modificaciones introducidas en tres años de discusión.”

<sup>2</sup> *Id.* p. 30. “El 13 de mayo de 1931 el Presidente Carlos Ibáñez, en uso de facultades amplias, constitucionalmente controvertidas, que le otorgó el llamado ‘Congreso Termal’, promulgo el DFL n. 178, que refundió en un solo texto, con pocas y secundarias excepciones, las leyes y los decretos leyes promulgados con anterioridad. Tal conjunto de normas fue conocido como el primer Código del Trabajo de Chile.”

<sup>3</sup> Enacted in 1975.

More, as it will be demonstrated on this study, during Pinochet's government – even with significant economic developments – Chilean trade unions were weakened and basic labor rights ignored, with an enormous authority given to employers who, by discretionary acts, had the total control of a non-isonomic labour relationship. This radical neoliberalism culminated with the promulgation of the Decree (DL) 2.200, in 1978, followed by so-called *Plan Laboral* of 1979, represented by the DL 2.756 (regulating the organization of trade unions) and the DL 2.758 (concerning collective bargaining)<sup>4</sup>.

In 1987 those laws, summed with other ones, were unified under the same legal text, resulting on the second Chilean Labour Code (law 18.620).

Afterwards, during the first years after the redemocratization, *La Concertación* promoted remarkable 'non-liberal' reforms, in order to protect workers - contrariwise to other Latin American countries which were going on the opposite direction, flexibilizing the most part of their labour legislations<sup>5</sup>. On this period there was a reorganization and relative strengthening on the unionist structure, the re-creation of a specialized Labour Justice and significant modifications on the labor procedural and material legislation. Some of the significant legislative advances of that period may be exemplified by the laws 19.010, 19.049, 19.069 and 19.250, which gave birth to the Chilean Labour Code of 1994<sup>6</sup>.

Nevertheless, during the last few years there is a crescent flexibilization tendency on the Chilean legislation, in order to adapt labor relationships to its open-economy.

---

<sup>4</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,...). Op. cit.* p. 30. "Este Código tuvo una larga duración, pero sufrió incontables reformas hasta ser íntegramente sustituido por el decreto Ley n. 2.200, de 1978, y las llamadas leyes del 'Plan Laboral' de 1979, especialmente los Decretos Leyes n.2.756 sobre organización sindical y 2.758 sobre negociación colectiva."

<sup>5</sup> BURKI, Shahid. EDWARDS, Sebastian. *A América Latina e a crise mexicana:novos desafios*. In: *A nova América Latina* (coord. Carlos Langoni). Rio de Janeiro: FGV, 1996. p. 2. "Líderes de um número cada vez maior de países da região concluíram que reformas profundas – feitas com agilidade – são a única forma de (...) avançar firmemente em direção à prosperidade e à harmonia social."

<sup>6</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,...). Op. cit.* p. 30."La ley 18.620, del 6 de julio de 1987, refundió las leyes laborales citadas más otras en el segundo Código del Trabajo de Chile, el Código de 1987, el que derogó las Leyes n. 19.010 (1990), 19,049 (1991), 19.069 (1991), y 19.250 (1993), refundidas en el DFL n. 1, conocido como Código del Trabajo de 1994 (Diario Oficial de 24 de enero de 1994.)

A major labor reform took place in 2001 – resulting on the Chilean Labour Code of 2003<sup>7</sup> – promoting labor rights such as collective bargaining, and the reducing the working hours.

In addition, the Chilean social security system was reformed in 2008, with the law 20.255, which updated the former system based on the DL 3500 (of 1980). This new system maintains the individual capitalization model administrated by a public limited company called AFP<sup>8</sup> (*Administracion de fundos de pensión*), but extended the social protection to a significant portion of the Chilean population which was marginalized – particularly the elderly, invalid, women, young and independent workers. This was certainly a major event for the country by its impact in shaping the social protection system and its effects on the welfare of present and future generations. As we'll see, some of the main pillars of the new system are:

- a) The introduction of solidary pillar on the system;
- b) A new institutional framework;
- c) Gender equality;
- d) Greater coverage to independent workers to young workers;
- e) Increased competition in the pension sector;
- f) Fiscal discipline.

Another important legislative developments that took place in Chile on the last few years were<sup>9</sup> the approval of the law 19.759<sup>10</sup>, adopting anti-discrimination measures on labor, the laws 20.022<sup>11</sup> and 20.023 - which modified the judicial system, the laws

---

<sup>7</sup> *Id.* p. 30. “El último texto refundido del Código es el ya citado DFL n. 1 de 31 de julio de 2002 (D.O. de 16 de enero de 2003).

<sup>8</sup> “El sistema de AFP o de capitalización individual está vigente desde noviembre de 1980 y considera como principales beneficios las pensiones de Vejez, de Invalidez y de Sobrevivencia. Su objetivo fundamental es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquél percibido durante su vida activa.”  
*Source: Superintendencia de Pensiones. Chilean Government.*

<sup>9</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...). Op. cit.* p. 30. “Éste ha sufrido varias modificaciones, siendo de notar, como las principales, las introducidas por las leyes n. 19.759 (D.O. de 5 de octubre de 2001), que entró a regir, en general, el 1 de diciembre de ese mismo año; las referidas a judicatura y procedimientos laborales, n. 20.022 (D.O. 20.05.05); 20.087 (D.O. 03.01.2006); 20.252 (D.O. 15.02.2008) y 20.260 (D.O.29.03.08), con vigencia calendarizada desde 31.03.2008 al 30.09.2009, y la de subcontratación y empresas de trabajadores en régimen de transitorio (Ley 20.123, D.O. de 16 de octubre de 2006, con vigencia desde el 14 de enero de 2007).”

<sup>10</sup> D.O.05.10.2001.

<sup>11</sup> D.O. 20.05.2005.

20.087<sup>12</sup>, 20.252<sup>13</sup> and 20.260<sup>14</sup>, which changed a substantial part of procedural labour law<sup>15</sup>, the law 20.123<sup>16</sup> concerning outsourcing regimes, and the recent laws 20.399<sup>17</sup> (breastfeeding), 20.416<sup>18</sup> (small enterprises) and 20.422<sup>19</sup> (isonomy and inclusion of people with disabilities). The legislation also incremented public policies on education and training, aiming to qualitative and quantitative increase the Chilean productivity.

Those reforms were a product of intense and pluralistic debates that included academic experts, governmental authorities, trade unions, employers associations, lawyers and civil society representatives<sup>20</sup>.

On this chapter, we will present a critic analysis of the main aspects of the current Chilean labour and social security<sup>21</sup> legislation, evaluating if they have been able to ensure an increasing promotion and defense of labour rights.

This investigation, however, does not have the pretension to exhaustively describe the whole Chilean legal system, but aims to cover the key characteristics of its most relevant topics – since each one of the following issues could set up a whole book itself.

The subjects which will be discussed are:

a) **Employment contracts:**

---

<sup>12</sup> D.O. 03.01.2006

<sup>13</sup> D.O. 15.02.2008

<sup>14</sup> D.O.29.03.2008

<sup>15</sup> DIAZ, Rodolfo Walter. FUENZALIDA, Gabriela Lanata. *Régimen legal Del nuevo Proceso Laboral Chileno. Estudio de las modificaciones introducidas por las leyes 20.022, 20.023 y 20.087*. Santiago: CyC, 2007. p.13. “(...) se presentaron três proyectos de ley (...) los que condujeron a la aprobación de la ley 20.022, que creó los Tribunales de Cobranza Laboral y Previsional y los nuevos Tribunales Del Trabajo; La ley n. 20.023, que modifico La ley n. 17.322, sobre Normas para la Cobranza Judicial de Cotizaciones, Aportes y Multas de lãs Instituciones de Seguridad Social y La ley n. 20.087, que modifico el procedimiento del juicio del trabajo.”

<sup>16</sup> D.O. 16.10.2006.

<sup>17</sup> 23.11.2009

<sup>18</sup> 03.02.2010

<sup>19</sup> 10.02.2010

<sup>20</sup> DIAZ, Rodolfo Walter. FUENZALIDA, Gabriela Lanata. *Op. cit.* p.13. “Ya en el año 2000 se había planteado la necesidad de modificar la justicia laboral y provisional creándose, para el estudio de las modificaciones pertinentes, el Foro de La Reforma Procesal laboral y Previsional (...).”

<sup>21</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.748. “Antecedentes docentes y de la literatura jurídica han incluida el inicial derecho previsional dentro del derecho laboral. La explicación resulta simple por la identidad del sujeto trabajador y la de afiliado-beneficiario, así como por la limitación del campo de aplicación personal de los regímenes jubilatorios a las personas vinculadas por una relación de trabajo subordinada. La primera llamada de atención surge cuando los regímenes jubilatorios amplían su competencia e incluyen entre sus beneficiarios a los trabajadores autónomos y, posteriormente, la extienden a empresarios y profesionales y, por último, a cualquier persona aun cuando no desempeñe tarea alguna.”

- a.1. Definition;
- a.2. Basic contents;
- a.3. Categories of employment contracts;
- a.4. Ending a labour relationship (individual/collective dismissals, notice of termination of employment);
- b) **Remuneration:**
  - b.1. Minimum wage;
  - b.2. Supplementary annual salary;
  - b.3. Insalubrity premium;
  - b.4. Risk premium;
- c) **Working time:**
  - c.1. Daily/weekly journey;
  - c.2. Daily rest period;
  - c.3. Minimum interval between working days;
  - c.4. Weekly rest;
  - c.5. Overtime;
  - c.6. Night work;
  - c.7. Annual leave (vacation periods);
  - c.8. Effective hours of work;
- d) **Licenses and family protection:**
  - d.1. Paternal leave;
  - d.2. Maternal leave;
  - d.3. Day nurseries and breastfeeding;
- e) **Special topics regarding women's work:**
  - e.1. Prohibition of certain activities;
  - e.2. Equality between men and women;
  - e.3. Pregnant workers;

- f) **Employment of minors;**
- g) **Worker's nationality;**
- h) **Social security:**
  - h.1. Pensions;
  - h.2. Health protection;
  - h.3. Unemployment insurance;
  - h.4. Occupational injuries (insurance);
- i) **Vocational educations and learning;**
- j) **Trade unions;**
- k) **Procedural labour law.**

Furthermore, this study has the scope to verify if the recent reforms are significantly different than the legislative advances which are taking place in other countries of the region. For this reason, this study will proceed a comparison between the Chilean experience and the legal systems of other South American countries, each of one with a distinct political and economic framework, in order to highlight their most significant similarities and differences.

It will be interesting examining if the Chilean labour legislation – born and developed on a ‘neoliberal’ environment – is more or less restrictive than the laws in countries with governments with radically different political orientations. This research will present a comparison with laws enacted in Venezuela, Bolivia, Paraguay, Ecuador, Argentina, Brazil, Uruguay and Colombia. Those countries represent the three major political tendencies which may be found in Latin American, described by CASTRONOVO<sup>22</sup> as (1) a ‘Bolivarian’ left, (2) a pragmatic left and (3) a ‘center-right’.

---

<sup>22</sup> CASTRONOVO, Valerio. *Op. Cit.* p. 379. “Al momento sono ter le principali connotazioni e linee di tendenza che caratterizzano il subcontinente e ad esse corrispondono altrettante aree regionali. La prima delle quali fa capo all’asse ‘bolivariano’ della sinistra radicale (...). La seconda are politico-regionale è quella che raggruppa Brasile, Argentina, Uruguay, Cile e Peru, la cui configurazione si può definire sostanzialmente di centro-sinistra (...). La terza componente della geografia politica latino-americana è quella di centro-destra (...).

In sum, this chapter will introduce and discuss the main aspects of the Chilean labour and social security legislation through a comparative analysis with other South American legal systems.

## 9.2. EMPLOYMENT CONTRACTS:

### 9.2.1. Definition

#### 9.2.1.1. Chile

One first noteworthy aspect is that contrariwise to many national legislations – which do not expressly bring up precise definitions of ‘employment contracts’, often considering them particular kinds of contracts on the terms of their corresponding Civil Codes – the Chilean Labour Code clearly establishes, on its article 7, what is a labour contract on a very precise manner<sup>23</sup>, as an agreement that gives birth to mutual obligations of employer and employee, being the former compelled to pay a preestablished remuneration, while the latter is responsible to provide subordinated services under the employer’s supervision and responsibility.

*Article 7 – “Contrato individual de trabajo es una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada.”*

This is a classical definition<sup>24</sup> which, in accordance to WALKER<sup>25</sup>, points out the three main characteristics of every employment contract:

---

<sup>23</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. *Competitividad y adaptación laboral: cómo está Chile? (una aproximación inicial)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad del Desarrollo, 2007. p. 182. “Es dable observar que la gran mayoría de las legislaciones no consideran un concepto o definición determinada acerca de lo que debe entenderse por contrato de trabajo (salvo en los casos de Nueva Zelanda y Singapur) (...). En dicho sentido, el Código de Trabajo chileno establece una diferencia interesante, ya que la regulación del contrato individual se establece expresamente en su texto, con una concepción muy precisa y definida (...)”

<sup>24</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 122. “Son muchas las definiciones que sobre el contrato de trabajo se han dado (...). En esa inteligencia, podemos observar que caso todas las definiciones se construyen con las expresiones de ‘trabajo que se realiza por cuenta ajena’ o ‘en beneficio de otro’ y la mención al salario. Además, la mayoría de los autores agrega como elemento típico y

- a) The employee's obligation to provide personal services as agreed<sup>26</sup>;
- b) The employer's obligation to pay a certain remuneration in retribution to those services;
- c) The subordination link between employer and employee<sup>27</sup>.

### 9.2.1.2. Comparative law

Other domestic legislations also bring similar concepts to labour contracts, such as the case of **Argentina**<sup>28</sup> <sup>29</sup>(article 21<sup>30</sup>), **Colombia** (article 22<sup>31</sup>, Labour Code),

---

sustancial el de la dependencia y, a veces, se hace referencia también a las partes (trabajadores y empleadores, trabajadores manuales e intelectuales, etc.) y a la duración de la relación.”

<sup>25</sup> WALKER, Francisco. *Contrato individual de trabajo y contrato de prestación de servicios a honorarios de acuerdo a la legislación chilena*. In: *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001. p. 110. “EL artículo 7º del Código del Trabajo chileno define el contrato individual de trabajo como una convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero y aquél a pagar por estos servicios una remuneración determinada. De esta obligación se desprende tres elementos característicos:

- La obligación del trabajador que es prestar servicios personales en la forma convenida;
- La obligación del empleador a pagar una remuneración determinada por los servicios recibidos; y,
- Vínculo de subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador.”

<sup>26</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...) Op. cit.* p. 66. “En cuanto la condición de ‘servicios personales’, como son los prestados, debemos advertir que se trató quizá del elemento más importante de la definición. No hay contrato de trabajo si la tarea comprometida la desarrolla un robot, una máquina o una persona jurídica. Tiene que ser una persona humana la obligada como trabajador. El empleador puede ser una persona jurídica, aunque siempre habrá una persona natural que lo represente, conforme lo dispuesto en el artículo 4, inciso 1. A este respecto (...) la realidad socioeconómica está planteando una situación muy compleja con las llamadas *empresas proveedoras de servicios temporales, donde se atribuye la calidad de empleador al que provee de servicios temporales de personas trabajadoras, a una empresa cliente que aprovecha dichos servicios y bajo cuya dependencia sirven*. Esa es una de las muchas tendencias que nos muestran un derecho de trabajo en permanente evolución (...). La Ley n. 20.123 (DO 16.10.2006, que rigió desde el 14.1.2007), incorporada a este Código como artículos 183-F a 183-AE, regula esta materia.”

<sup>27</sup> WALKER, Francisco. *Contrato (...) Op. cit.* p. 111. “La jurisprudencia administrativa chilena, proveniente de la Dirección del Trabajo, ha señalado que la subordinación o dependencia se materializa a través de diversas manifestaciones concretas tales como la continuidad de los servicios prestados en el lugar de las faenas, cumplimiento de un horario de trabajo, supervigilancia en el desempeño de las funciones, obligación a ceñirse a instrucciones impartidas por el empleador, etc., estimándose además que este vínculo está sujeto en su existencia y característica a las particularidades naturales de los servicios prestados por el trabajador.”

<sup>28</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2005. Tomo III. p.11. “(...) si están presentes los elementos que se enuncian en la definición de relación de trabajo, se estará ante un verdadero contrato de trabajo evidenciado por el desempeño, por la realización de actos, ejecución de obras o prestación de servicios bajo relación de dependencia en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, elementos todos estos que componen, precisamente, la definición del contrato de trabajo (art.21).”

<sup>29</sup> VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Contrato y relación de trabajo*. In: ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo III. p. 62. “No obstante esa definición de contrato de trabajo, la ley (...) también lo hace respecto de la ‘relación de trabajo’ como el hecho de que ‘una persona realice actos, ejecute obras o preste servicios en favor de otra, bajo la dependencia de ésta en forma voluntaria y mediante el pago de una remuneración, cualquiera sea el acto que le de origen’ (art.22,



**Ecuador** (article 8<sup>32</sup>, Labour Code), **Paraguay** (article 17<sup>33</sup>, Labour Code) and **Venezuela** (article 67<sup>34</sup>). The **Brazilian** legislation, on the other hand, brings no definition of labour contract, which may be developed only through the concepts of employer (article 2<sup>35</sup>, CLT) and employee (article 3<sup>36</sup>, CLT).

## 9.2.2. Basic contents of an employment contract

### 9.2.2.1. Chile

The origin of a labour relationship, in Chile, is the voluntary agreement provided by employer and worker<sup>37</sup> (contractualist doctrine<sup>38</sup>), and not the mere factual execution of work or the concrete incorporation of an employee<sup>39</sup> on the business organization<sup>40</sup>.

---

LCT). De acuerdo con ello, la prestación de trabajo dirigido puede tener dos orígenes: 1) un contrato de trabajo pactado de forma expresa o implícita, y 2) una situación de hecho, con prescindencia del acto o de la causa que la motivó.”

<sup>30</sup> Article 21 – “Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración. Sus cláusulas, en cuanto a la forma y condiciones de la prestación, quedan sometidas a las disposiciones de orden público, los estatutos, las convenciones colectivas o los laudos con fuerza de tales y los usos y costumbres.”

<sup>31</sup> Article 22 – “1. Contrato de trabajo es aquel por el cual una persona natural se obliga a prestar un servicio personal a otra persona, natural o jurídica, bajo la continuada dependencia o subordinación de la segunda y mediante remuneración.(...)”

<sup>32</sup> Article 8 - “Contrato individual de trabajo es el convenio en virtud del cual una persona se compromete para con otra u otras a prestar sus servicios lícitos y personales, bajo su dependencia, por una remuneración fijada por el convenio, la ley, el contrato colectivo o la costumbre.”

<sup>33</sup> Article 17 - “Contrato de trabajo es el convenio en virtud del cual un trabajador se obliga a ejecutar una obra o a prestar un servicio a un empleador, bajo la dirección o dependencia de éste y por su cuenta, mediante el pago de una remuneración, sea cual fuere la clase de ella.”

<sup>34</sup> Article 67 – “El contrato de trabajo es aquel mediante el cual una persona se obliga a prestar servicios a otra bajo su dependencia y mediante una remuneración.”

<sup>35</sup> Article 2 – “Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço. § 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados. § 2º - Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

<sup>36</sup> Article 3 – “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual.”

<sup>37</sup> VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Op. cit.* p. 62. “El contrato, fruto de un acuerdo de voluntades, es el acto constitutivo de la relación jurídica por la que se establecen los recíprocos derechos y obligaciones que asumen las personas que lo han acordado.”

Nevertheless, even if the labour relationship starts with the sole consent of the parties, there is a legal requirement of writing it, as a guarantee of certainty and for workers' protection<sup>41</sup> (Labour Code, article 9<sup>42</sup>). The administrative jurisprudence of the

---

<sup>38</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...) Op. cit.* p. 72. "Nuestro Código opta por la doctrina contractualista de preferencia a la relacionista. Esto es, el contrato de trabajo nace, como todo contrato, de un acuerdo de voluntades y no de una simple situación de hecho. Sin embargo, cuando se reúnen los caracteres propios de un contrato, la ley lo presume, y cambia de *onus probandi*."

<sup>39</sup> VÁZQUEZ VIALARD, Antonio. *Op. cit.* p. 63. "(...) se consideró que podía darse una relación de trabajo sin que ella fuera consecuencia de un trato previo, contrato. A ese efecto, se elaboraron distintas teorías, entre ellas la del enganche, en virtud de la cual la relación de trabajo tiene como base el hecho del efectivo ingreso del trabajador a la empresa. Esa teoría trataba de dar una explicación al hecho de la real existencia de la relación, aun cuando el acto jurídico que le habría dado origen (en virtud de una circunstancia), fuera nulo, por lo que no tenía aptitud para crear un vínculo de esa índole."

<sup>40</sup> GARCÍA MURCIA, Joaquín. MARTÍN VALVERDE, Antonio. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín. *Derecho del Trabajo*. 17ª edición. Madrid: Tecnos, 2008. p.472. "Este acuerdo, voluntariamente prestado por los dos sujetos, es el origen de la relación laboral: las obligaciones y derechos respectivos nacen del mismo acuerdo y no del puro hecho de la ejecución de la prestación laboral por parte del trabajador o de la mera incorporación fáctica de este último a la organización empresarial. Esta última posición, mantenida en tiempos pasados por algún sector de la doctrina y hoy superada, fue conocida como 'doctrina relacionista', en contraste con la llamada 'contractualista', mantenedora de la exigencia del contrato como origen de la relación."

<sup>41</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...) Op. cit.* p. 78. "En nuestro Código el contrato de trabajo es consensual; no solemne. La constancia escrita y las demás exigencias tienen un fin probatorio y de buen orden social. Su infracción se pena con multa y una presunción de alguna manera inversa a la que contempla el art.1995 del Código Civil, donde el amo era creído bajo la fe de su palabra, salvo prueba en contrario, una excepción a la regla general en materia de prueba de las obligaciones contenida en el art. 1698 el mismo Código: 'Incumbe probar las obligaciones o su extinción al que alega aquéllas o ésta' ('onus probandi')."

<sup>42</sup> *Article 9* - "El contrato de trabajo es consensual; deberá constar por escrito en los plazos a que se refiere el inciso siguiente, y firmarse por ambas partes en dos ejemplares, quedando uno en poder de cada contratante. El empleador que no haga constar por escrito el contrato dentro del plazo de quince días de incorporado el trabajador, o de cinco días si se trata de contratos por obra, trabajo o servicio determinado o de duración inferior a treinta días, será sancionado con una multa a beneficio fiscal de una a cinco unidades tributarias mensuales. Si el trabajador se negare a firmar, el empleador enviará el contrato a la respectiva Inspección del Trabajo para que ésta requiera la firma. Si el trabajador insistiere en su actitud ante dicha Inspección, podrá ser despedido, sin derecho a indemnización, a menos que pruebe haber sido contratado en condiciones distintas a las consignadas en el documento escrito. Si el empleador no hiciera uso del derecho que se le confiere en el inciso anterior, dentro del respectivo plazo que se indica en el inciso segundo, la falta de contrato escrito hará presumir legalmente que son estipulaciones del contrato las que declare el trabajador. El empleador, en todo caso, estará obligado a mantener en el lugar de trabajo, o en un lugar fijado con anterioridad y que deberá haber sido autorizado previamente por la Inspección del Trabajo, un ejemplar del contrato, y, en su caso, uno del finiquito en que conste el término de la relación laboral, firmado por las partes. Conforme a lo señalado en el inciso anterior, cuando exista la necesidad de centralizar la documentación laboral y previsional, en razón de tener organizado su giro económico en diversos establecimientos, sucursales o lugares de trabajo o por razones de administración, control, operatividad o seguridad o que sus trabajadores presten servicios en instalaciones de terceros, o lugares de difícil ubicación específica, o carentes de condiciones materiales en las cuales mantener adecuadamente la referida documentación, como labores agrícolas, mineras o forestales y de vigilancia entre otras, las empresas podrán solicitar a la Dirección del Trabajo autorización para centralizar los documentos antes señalados y ofrecer mantener copias digitalizadas de dichos documentos laborales y previsionales. Para estos efectos, el Director del Trabajo, mediante resolución fundada, fijará las condiciones y modalidades para dicha centralización. La Dirección del Trabajo deberá resolver la solicitud de que trata este inciso en un plazo de treinta días, no siendo exigible la obligación establecida en el inciso quinto, en tanto no se notifique dicha respuesta al peticionario. La autorización de centralización podrá extenderse a toda la documentación laboral y previsional que se deriva de las

Chilean Department of Labour (*Dirección del Trabajo*) already established that the lack of writing does not preclude the existence of the employment relationship itself.

The contents of this contract, however, are not totally discretionary. There are certain legal rules which are automatically incorporated to every contract, which correspond to a minimum (and inalienable) set of workers' rights. More, not only the provisions that have been recorded in writing, but also those emanated unwritten but in accordance to the will of the contracting parties – expressed freely and spontaneously – must be considered as constituent elements of the labour contract<sup>43</sup>.

Concerning that minimum and core set of workers' rights, on a comparative analysis, in spite of the great formality and organization present on the Chilean legislation, the Chilean system (article 10<sup>44</sup>, Chilean Labour Code) is not as restrictive as the legal orders in the most part of European States<sup>45</sup> - which must comply with EU

---

relaciones de trabajo, salvo en lo referido al registro control de asistencia a que se refiere el inciso primero del artículo 33 de este Código.”

<sup>43</sup> WALKER, Francisco. *Op. cit.* p. 111. “(...) se trata de un contrato dirigido, es decir, (que existen ciertas normas legales que se incorporan como obligatorias al contrato y que corresponden a derechos mínimos del trabajador que son irrenunciables. Otra, que el contrato es consensual, con obligación de escriturarse, lo que significa que el contrato individual de trabajo se perfecciona con el solo consentimiento de las partes. Sin embargo, el legislador exige la escrituración como una medida de protección al trabajador y con la finalidad de darle certeza al contrato. Sobre el particular, la jurisprudencia de la Dirección del Trabajo señala uniformemente, respaldando la doctrina laboralista chilena, que al ser consensual el contrato individual de trabajo, la falta de escrituración no impide la existencia de la relación laboral misma. También ha señalado que deben entenderse incorporadas al contrato no sólo las estipulaciones que se hayan consignado por escrito, sino además aquellas no escritas pero que emanan de acuerdo a la voluntad de las partes contratantes, manifestadas en forma libre y espontánea, dando lugar a un consentimiento que es la esencia del contrato y, por ende, requisito de existencia y validez del mismo.”

<sup>44</sup> Article 10 – “El contrato de trabajo debe contener, a lo menos, las siguientes estipulaciones:

- 1.- lugar y fecha del contrato;
- 2.- individualización de las partes con indicación de la nacionalidad y fechas de nacimiento e ingreso del trabajador;
- 3.- determinación de la naturaleza de los servicios y del lugar o ciudad en que hayan de prestarse. El contrato podrá señalar dos o más funciones específicas, sean éstas alternativas o complementarias;
- 4.- monto, forma y período de pago de la remuneración acordada;
- 5.- duración y distribución de la jornada de trabajo, salvo que en la empresa existiere el sistema de trabajo por turno, caso en el cual se estará a lo dispuesto en el reglamento interno;
- 6.- plazo del contrato, y
- 7.- demás pactos que acordaren las partes.

Deberán señalarse también, en su caso, los beneficios adicionales que suministrará el empleador en forma de casa habitación, luz, combustible, alimento u otras prestaciones en especie o servicios.

Cuando para la contratación de un trabajador se le haga cambiar de domicilio, deberá dejarse testimonio del lugar de su procedencia.

Si por la naturaleza de los servicios se precisare el desplazamiento del trabajador, se entenderá por lugar de trabajo toda la zona geográfica que comprenda la actividad de la empresa. Esta norma se aplicará especialmente a los viajantes y a los trabajadores de empresas de transportes.”

<sup>45</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. *Op. cit.* p. 182. “No obstante, en lo que sí abundan las legislaciones examinadas, es en establecer orientaciones acerca de las condiciones que deben cumplir el contrato de trabajo y las obligaciones que debe asumir el empleador em cuanto a dar a conocer a los trabajadores el contenido del mismo. A este respecto debe destacarse el papel orientador de la EU, cuyas directrices

directives on this field, particularly the article 2<sup>46</sup> of the Council Directive 91/533 (1991)<sup>47</sup>.

On a brief comparison between the referred European directive and the Chilean legislation, it is possible to infer that many points which are considered mandatory on the European case are not mentioned as requisites for the perfection of a labour relationship in Chile:

<p style="text-align: center;"><b>Article 10, Chilean Labour Code</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>Article 2, Council Directive 91/533</b></p>
<p style="text-align: center;">Identities of the parties, with reference to</p>	<p style="text-align: center;">identities of the parties</p>

bastante detalladas sobre esta materia (directiva n. 91), sirven de orientación (...) a más de las menciones tradicionales (individualización, clase de trabajo, jornada, remuneración, etc...) se agregan otras como: indicación de vacaciones, plazos de preaviso y acuerdos colectivos existentes. De esse modo, si bien en el caso nacional se da una mayor estructuración y formalidad al contrato, nos parece que las obligaciones que deben asumir los empleadores al vincular laboralmente a un trabajador a la empresa son de mayor envergadura em gran parte de la legislación extranjera, salvo quizá el caso de Irlanda y Canadá (...).”

<sup>46</sup> *Article 2* - “Obligation to provide information 1. An employer shall be obliged to notify an employee to whom this Directive applies, hereinafter referred to as 'the employee', of the essential aspects of the contract or employment relationship.

2. The information referred to in paragraph 1 shall cover at least the following:

- (a) the identities of the parties;
  - (b) the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer;
  - (c) (i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or  
(ii) a brief specification or description of the work;
  - (d) the date of commencement of the contract or employment relationship;
  - (e) in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof;
  - (f) the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave;
  - (g) the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice;
  - (h) the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled;
  - (i) the length of the employee's normal working day or week;
  - (j) where appropriate;
  - (i) the collective agreements governing the employee's conditions of work;
- or
- (ii) in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.

3. The information referred to in paragraph 2 (f), (g), (h) and (i) may, where appropriate, be given in the form of a reference to the laws, regulations and administrative or statutory provisions or collective agreements governing those particular points. “

<sup>47</sup> *Council Directive 91/533/EEC of 14 October 1991 on an employer's obligation to inform employees of the conditions applicable to th contract or employment relationship.*

the nationality, date of birth and income of the worker	
Determination of the place or city in which the work should be rendered.	the place of work; where there is no fixed or main place of work, the principle that the employee is employed at various places and the registered place of business or, where appropriate, the domicile of the employer;
The nature of the services. The contract may bring two or more specific functions, whether alternative or complementary.	(i) the title, grade, nature or category of the work for which the employee is employed; or (ii) a brief specification or description of the work;
Place and date of the contract	the date of commencement of the contract or employment relationship;
Term of the contract	in the case of a temporary contract or employment relationship, the expected duration thereof;
No equivalent disposition	the amount of paid leave to which the employee is entitled or, where this cannot be indicated when the information is given, the procedures for allocating and determining such leave;
No equivalent disposition	the length of the periods of notice to be observed by the employer and the employee should their contract or employment relationship be terminated or, where this cannot be indicated when the information is given, the method for determining such periods of notice;
Amount, form and period of payment of the agreed remuneration	the initial basic amount, the other component elements and the frequency of payment of the remuneration to which the employee is entitled;

Length and distribution of working hours (unless if it is a shift system established by the employer's internal rules)	the length of the employee's normal working day or week;
No equivalent disposition	(i) the collective agreements governing the employee's conditions of work;  or  (ii) in the case of collective agreements concluded outside the business by special joint bodies or institutions, the name of the competent body or joint institution within which the agreements were concluded.
Other pacts agreed by the parties. Additional benefits such as household, light, fuel, food or other benefits and services.	No equivalent disposition

#### 9.2.2.2. *Comparative Law*

In general, South American labour legislations are similar to the Chilean one, such as the case of **Colombia** (article 39<sup>48</sup>, Labour Code), **Paraguay** (article 46<sup>49</sup>, LCT)

<sup>48</sup> *Article 39* - “El contrato de trabajo escrito se extiende en tantos ejemplares cuantos sean los interesados, destinándose uno para cada uno de ellos; está exento de impuestos de papel sellado y de timbre nacional y debe contener necesariamente, fuera de las cláusulas que las partes acuerden libremente, las siguientes: la identificación y domicilio de las partes; el lugar y la fecha de su celebración; el lugar en donde se haya contratado el trabajador y en donde haya de prestar el servicio; la naturaleza del trabajo; la cuantía de la remuneración, su forma y periodos de pago; la estimación de su valor, en caso de que haya suministros de habitación y alimentación como parte del salario; y la duración del contrato, su desahucio y terminación.”

<sup>49</sup> *Article 46* – “En el contrato de trabajo escrito, se consignarán los siguientes datos y cláusulas:

- a) lugar y fecha de celebración;
- b) nombres, apellidos, edad, sexo, estado civil, profesión u oficio, nacionalidad y domicilio de los contratantes;
- c) clase de trabajo o servicios que deban prestarse y el lugar o lugares de su prestación;
- d) monto, forma y período de pago de la remuneración convenida;
- e) duración y división de la jornada de trabajo;
- f) beneficios que suministre el empleador en forma de habitación, alimentos y uniformes, si el empleador se ha obligado a proporcionarlos y la estima de su valor;
- g) las estipulaciones que convengan las partes; y
- h) firma de los contratantes o impresión digital cuando no supiesen o pudiesen firmar, en cuyo caso se hará constar este hecho, firmando otra persona a ruego. En este último caso, lo hará por ante el juez de paz de la jurisdicción, escribano público o el secretario general del sindicato respectivo, si lo hubiese. “

and **Venezuela** (article 71<sup>50</sup>, LOT). Even inferior requisites are necessary in **Ecuador** (article 21<sup>51</sup>, Labour Code).

### 9.2.3. Categories of labor contracts

#### 9.2.3.1. Chile

##### 9.2.3.1.1. Overview

In order to continue our study, it is important to define some of the main categories of contracts which are present on the Chilean labour market:

**I) Indefinite term contract (*Contrato a plazo indefinido*)** – It is the contract which has no term or condition pre-specified for its termination<sup>52</sup>. It is the most relevant modality of labour contracts in Chile which, as we'll see, is encouraged by the legislation. The end of this contract occurs when the parties claim one of

---

<sup>50</sup> Article 71 – “El contrato de trabajo escrito se extenderá en dos (2) ejemplares, uno de los cuales se entregará al trabajador, y contendrá las especificaciones siguientes:

- a) El nombre, nacionalidad, edad, estado civil y domicilio o residencia de los contratantes;
- b) El servicio que deba prestarse, que se determinará con la mayor precisión posible;
- c) La duración del contrato o la indicación de que es por tiempo indeterminado, según el caso;
- d) La obra o la labor que deba realizarse, cuando se contrate para una obra determinada;
- e) La duración de la jornada ordinaria de trabajo, cuando se haya estipulado por unidad de tiempo o por tarea;
- f) El salario estipulado o la manera de calcularlo y su forma y lugar de pago;
- g) El lugar donde deba prestarse el servicio; y
- h) Cualesquiera otras estipulaciones lícitas que acuerden los contratantes.”

<sup>51</sup> Article 21 – “En el contrato escrito deberán consignarse, necesariamente, cláusulas referentes a:

- 1. La clase o clases de trabajo objeto del contrato;
- 2. La manera como ha de ejecutarse: si por unidades de tiempo, por unidades de obra, por tarea, etc.;
- 3. La cuantía y forma de pago de la remuneración;
- 4. Tiempo de duración del contrato;
- 5. Lugar en que debe ejecutarse la obra o el trabajo; y,
- 6. La declaración de si se establecen o no sanciones, y en caso de establecerse la forma de determinarlas y las garantías para su efectividad.

Estos contratos están exentos de todo impuesto o tasa.”

<sup>52</sup> URMENETA, Roberto. *La flexibilización de las relaciones de trabajo en Chile: contrataciones temporales, subcontrataciones y despidos*. In: MARTÍNEZ, Daniel. TOKMAN, Víctor E. *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Ginebra: OIT, 1999. p. 72. “El contrato de trabajo de plazo indefinido o de duración indefinida es aquel que no señala una fecha determinada para su terminación y que faculta a las partes para desahuciarlo por escrito con 30 días de anticipación a lo menos, o en cualquier momento pagando la indemnización correspondiente.”

the reasons established by the Labour Code, which will be analyzed on the next session of this investigation.

**II) Fixed-term contract (*Contrato a plazo fijo*)** – It is the contract which have a pre-established expiring term. In Chile, as a general rule, The length of a fixed-term employment contract should not exceed one year<sup>53</sup> (two years in special cases<sup>54</sup>). These temporary contracts are used only in exceptional circumstances in Chile, basically during probationary periods. Since the Chilean law does not prescribe period of proof (with the exception of housework, which has a 15-day probationary term), such modality of contracts are used for that scope.

In great part of developed countries there is tendency to foster fixed-term contracts as an attempt to boost the economy and reduce unemployment rates<sup>55</sup>.

Nevertheless, it is necessary stressing that in Chile temporary working contracts are not encouraged at all, and, in the opposite direction, that there are many mechanisms in order to limit and reduce them<sup>56</sup>. *Exempli gratia*, there is a remarkable legal presumption which makes temporary contracts into permanent ones<sup>57</sup>, in accordance with Article 159<sup>58</sup> of the Labour Code. If a worker served

---

<sup>53</sup> *Id.* p. 72. “El contrato de trabajo de plazo fijo es aquel que señala una fecha determinada de duración que, por regla general, no puede exceder a un año (...).”

<sup>54</sup> In the case of managers or persons with a vocational or technical diploma awarded by an institution of higher education or recognized by this state, the duration of the contract may not exceed two years.

<sup>55</sup> *Id.* p.67. “La nueva legislación laboral de muchos países, en un contexto de favorecer la flexibilización laboral para lograr mayor movilidad y disminuir el desempleo, facilita la contratación de duración determinada (trabajadores temporales, a tiempo parcial, estacionales, etc.) con la finalidad de permitir a las empresas una más rápida adecuación del número de trabajadores a los niveles de producción y ventas de la empresa y, por este medio, de reducir los costos laborales fijos.”

<sup>56</sup> *Id.* p. 70. “En Chile, no se han introducido nuevas modalidades de contratación en la legislación laboral. La intervención legislativa ha sido menos importante en esta materia porque los grados de flexibilidad de entrada han sido siempre bastante amplios permitiéndose, dentro de la regulación general, las formas de trabajo a plazo fijo, a corto plazo, de duración temporal, las jornadas parciales de trabajo y los contratos especiales como los de reemplazo, los de aprendizaje, los de jóvenes menores de 18 años y los de adultos mayores de 65 años. Por otro lado, si bien en Chile los grados de flexibilidad de entrada son bastante amplios, no existe dentro de la legislación una regulación especial de fomento y promoción de estas formas de contratación a través de exoneraciones en materia de contribuciones sociales; excepto en el caso de estos 2 últimos tipos de contratos mencionados donde la legislación ha introducido incentivos a la contratación, a través de la reducción del ingreso mínimo necesario para la contratación de estos grupos etáreos. El hecho de que en Chile no haya tenido lugar una regulación especial de promoción de estas formas de contrato puede deberse a que las tasas de desocupación son comparativamente más bajas que en los países en que sí existe dicha promoción. Por el contrario, las últimas reformas o cambios en materia de contratación privilegian la contratación de duración indefinida, tendiendo a disminuir el plazo máximo de los contratos de duración determinada y la posibilidad de celebrarlos sucesivamente (...).”

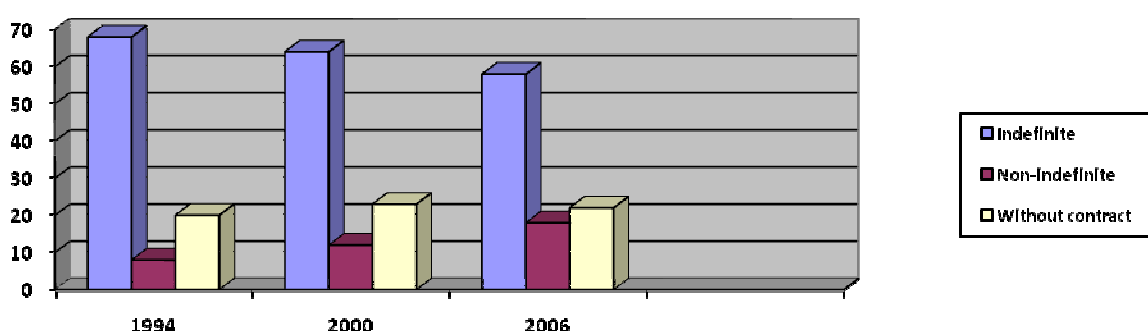
<sup>57</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. . *Op. Cit.* p. 183. “En relación con este aspecto, la legislación chilena se presenta en modo bastante similar, pero más estricta em la regulación de los contratos a plazo, com presunciones de transformación a indefinidos, lo que observa em pocos países (...);



under more than two discontinuous contracts comprehending twelve months (or more) during a period of fifteen months from the signature of the first contract, there is a legal presumption of the hiring for an indefinite period<sup>59</sup>. The same happens if the employee continues the work after the deadline expired, or if there is a second renewal of a fixed-term contract<sup>60</sup>.

In praxis, however, the relative number of workers with indefinite contracts is declining.

### Employment contract – per category (%)



	1994	2000	2006
Indefinite	68	64	58
Non-indefinite	8	12	18
Without contract	20	23	22

Source: ALVARADO M. Macarena. JÉLVEZ M., Mauricio. *¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una política nacional de empleo.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009, with CASEN data.

<sup>58</sup> Article 159 - "(...) El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida. Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.(...)"

<sup>59</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 73. "El inciso 2 del n. 4 del art.159 del Código establece que se presume legalmente que el trabajador ha sido contratado por duración indefinida en el caso de contratos sucesivos firmados entre las mismas partes y el trabajador hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación."

<sup>60</sup> *Id.* p. 73. "Es decir, si el empleador y el trabajador celebran por tercera vez sin intervalos un contrato, éste se transforma por ese solo hecho en contrato de duración indefinida."

More, it is significant mentioning that the Chilean legislation has been updated recently in order to avoid discrimination between different kinds of work contracts<sup>61</sup>.

**III) Short-term contract (*Contrato de corto plazo*)** – It is a special kind of fixed-term contract, which term non superior to 30 days (extendable once, for additional 30 days). It brings special conditions concerning remuneration<sup>62</sup>, bonuses, unfair dismissals, settlements, holidays, among other topics<sup>63</sup>. The same rules which convert fixed-term contracts into indefinite term contracts (article 159 (4), Labor Code) are also applied for short-time contracts.

**IV) Contract for specified work or service (*Contratos de obra determinada o de faena transitoria/temporal*)** – This type of contract is not expressly regulated by the Chilean Labour Code, but it is recognized by Article 159 (5)<sup>64</sup> and Article 305 (1)<sup>65</sup>. Its completion takes place when the work or service which originated the labour relationships is finished<sup>66</sup>.

---

<sup>61</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. . *Op. Cit.* p. 183. “(...) también resalta la tendencia que se reconoce en el caso europeo, de no permitir diferencias entre los trabajadores contratados a término definido com aquéllos vinculados a plazo. Esta última premisa ha sido ampliada recientemente en nuestra legislación (2006), estableciendo los mismos derechos para los contratos de jornada parcial que para aquéllos de jornada completa.”

<sup>62</sup> *Article 44* – “(...) En los contratos que tengan una duración de treinta días o menos, se entenderá incluida en la remuneración que se convenga con el trabajador todo lo que a éste debe pagarse por feriado y demás derechos que se devenguen en proporción al tiempo servido. Lo dispuesto en el inciso anterior no regirá respecto de aquellas prórrogas que, sumadas al período inicial del contrato, excedan de sesenta días.”

<sup>63</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 73. “El artículo 44 del Código admite la suscripción de contratos de trabajo de corta duración a plazos que no excedan de 30 días, prorrogables por una sola vez hasta por 30 días adicionales, con efectos especiales respecto al desahucio, del finiquito, del feriado, de las gratificaciones y de otros derechos devengados en proporción al tiempo servido. El contrato de corto plazo es una modalidad especial de contrato de plazo fijo.”

<sup>64</sup> *Article 159* - “El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos: (...) 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.(...)”

<sup>65</sup> *Article 305* – “No podrán negociar colectivamente: 1. los trabajadores sujetos a contrato de aprendizaje y aquellos que se contraten exclusivamente para el desempeño en una determinada obra o faena transitoria o de temporada; (...)”

<sup>66</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 74. “Estos contratos no tienen una duración precisamente como los contratos de plazo fijo o de corto plazo, pero sí terminan conjuntamente con la conclusión del trabajo o servicio que originó el contrato. Se denominan contratos de obra determinada o de faena transitoria o temporal.”

- V) Replacement contract (*Contrato de reemplazo*)** – It is a specific kind of contract for specified work or service, since it is subject to end when the work/service which gave rise to the contract is terminated<sup>67</sup>.
- VI) Part-time contract** – Included on the Chilean Labour Code by the law 19.759<sup>68</sup>, part-time contracts are now regulated its articles 40-bis to 40-bis D. Nevertheless, even before that legislation there was no rule that prevented the parties to establish a working time inferior to the maximum allowed<sup>69</sup>. Concerning remuneration, see article 44 (3)<sup>70</sup>, Labor Code.
- VII) Independent contractor (*Contrato a honorarios*)** – It is not an employment contract, since on this relationship it is not present the subordination, as we've seen, a necessary condition to characterize an employment relation.<sup>71</sup>
- VIII) Outsourcing<sup>72</sup>** – It is also not a labour contract *per se*, but, in accordance with the recent law 20.123/2006 (which modified articles 66, 183, 184 and 478 of the

---

<sup>67</sup> Id. p. 75. “Los contratos de reemplazo o de suplencia no están reglamentados expresamente en el Código, pero su existencia se encuentra reconocida al establecerse que éstos (...) quedan comprendidos en la causal de terminación del contrato por conclusión del trabajo o servicio que originó dicho contrato (n.5 del art. 159) por estimarse que son una especie de contrato dentro del género.”

<sup>68</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...) Op. cit.* p. 111. “Esta fue una de las innovaciones universalmente juzgadas positivas y pro-empleo, de la Ley n. 19.759, pues no sólo permite – lo que siempre habría sido posible, con acuerdo de ambas partes salvados los mínimos legales - , sino que estimula reducir la jornada y el ingreso de más trabajadores, en lugar de reducir personal. Debe destacarse la flexibilidad que entraña permitir acuerdos que envuelvan diferentes opciones en cuanto distribución de jornada (...), quedando facultado el empleador para variar entre una u otra de las convenidas avisando con sólo la antelación de una semana (art.40 bis C).”

<sup>69</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 74. “(...) aunque el Código del Trabajo chileno no define expresamente en su forma la jornada parcial de trabajo, nada impide que las partes pacten una jornada inferior a la máxima establecida.”

<sup>70</sup> *Article 44* – “ (...) El monto mensual del sueldo no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual. Si se conviniere jornadas parciales de trabajo, el sueldo no podrá ser inferior al mínimo vigente, proporcionalmente calculada en relación con la jornada ordinaria de trabajo.(...)”

<sup>71</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 76. “La diferencia más importante entre un contrato de trabajo y un contrato a honorarios es que este último no establece una relación de subordinación y dependencia con el empleador.”

<sup>72</sup> PALAVECINO, Claudio. *Subcontratación – Régimen jurídico del trabajo subcontratado y del suministro de personal*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2009. p. 14. “Se observa, además, una marcada tendencia hacia la fragmentación, desconcentración o descentralización productiva. Ocurre que en ciertos ciclos o procesos productivos complejos ya no son asumidos en su integridad por una sola empresa, sino por varias que, si bien actúan coordinadas entre sí, conservan empero su autonomía económica y jurídica. De esta manera, se abaratan costos y se consigue una mayor calidad en el producto. Esto que partió como una medida coyuntural, es decir, como una estrategia momentánea para hacer frente a la crisis económica de los años setenta, hoy es, sin embargo, una forma estable de organizar la producción. Como consecuencia de este fenómeno, un número importante de trabajadores son incorporados al proceso productivo de la empresa principal de manera indirecta, a través de una o varias empresas auxiliares.”

Labour Code, law 18.620/1987, and derogated its article 64 – previously modified by laws 19.250/1993<sup>73</sup> and 19.666/2000<sup>74</sup>), the contractor is subsidiarily liable for labor obligations which affect subcontractors. Another important rule on this matter is law 16.744, concerning occupational risks<sup>75</sup> (referred on article 209<sup>76</sup> of the Labour Code).

**IX) Workers under 18 or over 65 years old** - – Labour contracts of workers under 18 or over 65 years old do not require the payment of the legal minimum wage. An inferior minimum is established for those workers, which must be respected by the parties<sup>77</sup>. *E.g.*, law 19.457/96, article 1<sup>78</sup>.

---

<sup>73</sup> *Id.* p. 25. “Dicha ley, además, vino a precisar las obligaciones por las cuales el dueño de la obra, empresa o faena era subsidiariamente responsable; simultáneamente, reafirmó la responsabilidad subsidiaria del contratista respecto de los trabajadores del subcontratista y estableció la posibilidad que el trabajador, además de demandar a su empleador directo, pudiera entablar su acción contra el responsable subsidiario, aunque surgió duda si sólo sería con el fin de interrumpir la prescripción o para accionar conjuntamente en un mismo proceso.”

<sup>74</sup> *Id.* p. 25. “La ley n. 19.666 introdujo una norma procesal que aclaró el sentido del primitivo art. 64 C.T., dejando claramente establecido que el trabajador puede demandar conjuntamente al responsable directo y al o a los responsables subsidiarios. Alguna jurisprudencia había malentendido la norma anterior y exigía que el trabajador demandara primero al empleador (responsable directo) y luego, en un juicio posterior y diverso, al responsable subsidiario. Por su parte, el art. 64 bis otorgó al responsable subsidiario ciertas garantías para precaverse o – si se hizo efectiva su responsabilidad – para resarcirse del incumplimiento del contratista o subcontratista con sus trabajadores: un derecho a la información, un derecho legal de retención y la posibilidad de oago por subrogación.”

<sup>75</sup> *Id.* p. 80. “La nueva normativa mantuvo en vigencia el art.209 C.T. Este precepto establece que el empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulados por la ley n. 16.744. Agrega que en los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación a las obligaciones de sus subcontratistas.”

<sup>76</sup> *Article 209* - “El empleador es responsable de las obligaciones de afiliación y cotización que se originan del seguro social obligatorio contra riesgos de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales regulado por la ley N° 16.744.

En los mismos términos, el dueño de la obra, empresa o faena es subsidiariamente responsable de las obligaciones que en materia de afiliación y cotización, afecten a los contratistas en relación con las obligaciones de sus subcontratistas.”

<sup>77</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 75. “Los contratos de jóvenes menores de 18 y de adultos mayores de 65 años no están reglamentados expresamente en el Código, pero su existencia se encuentra reconocida en el art.1, inc 2 de la ley 19.457 de 25.05.96, al establecerse que se excluyen de la aplicación del ingreso mínimo y por ende pueden ser contratados con cantidades inferiores a dicho ingreso los trabajadores menores de 18 años y los trabajadores mayores de 65 años.”

<sup>78</sup> *Article 1* – “Elébase, a contar del 1° de junio de 1996, de \$58.900 a \$65.500 el monto del ingreso mínimo mensual. Elébase, a contar del 1° de junio de 1996, de \$50.689 a \$56.370, el monto del ingreso mínimo mensual para los trabajadores menores de 18 años de edad y para los trabajadores mayores de 65 años de edad. Elébase, a contar del 1° de junio de 1996, el monto del ingreso mínimo mensual que se emplea para fines no remuneracionales, de \$43.804 a \$48.710.”

### 9.2.3.1.2. *Special contracts*

More, the Chilean Labour Code brings up special rules to some kinds of individual employment contracts<sup>79</sup>:

- a) **Apprenticeship**<sup>80 81</sup> – articles 78/86;
- b) **Rural** – articles 87/95;
- c) **Port services/ships**<sup>82</sup> - articles 96/145;
- d) **Arts and shows** – articles 145-a and 145.B;
- e) **Housework** – articles 146/152-bis;
- f) **Sports** – articles 152-bis-A/152-bis-K;
- g) **Flight crews**<sup>83</sup> - articles 152-ter/152-ter-M.

---

<sup>79</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...) Op. cit.* p. 153. “Estos artículos se contienen en el Título II del Libro I y reglan la situación de empleadores o trabajadores cuyos servicios requieren normas atípicas, sea por su propia naturaleza (trabajadores de artes y espetáculos, y deportistas o actividades conexas), o por las circunstancias de la actividad ejercida, muy diferentes a las del común de los trabajadores de empresas comerciales e industriales (contratos de aprendizaje, trabajadores agrícolas, gente de mar, portuarios y de casa particular). (...). Los contratos especiales se rigen por las normas comunes del Código en lo que no estén modificadas por lo excepcionalmente previsto en ese título.”

<sup>80</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 75. “Más que un contrato de trabajo propiamente dicho, ésta es una modalidad de formación profesional, ya que tiene por objeto que el empleador le imparta al trabajador, directamente o a través de un tercero, en un tiempo y en condiciones determinados, los conocimientos y habilidades de un oficio calificado, según un programa establecido, y el aprendiz debe cumplirlo y trabajar mediante una remuneración convenida.”

<sup>81</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.213. “El contrato de aprendizaje es un contrato bilateral, por el cual una parte se obliga a enseñar un oficio a otra, práctica pero metódicamente, haciéndola trabajar durante determinado tiempo en su fábrica, taller u oficina, y esa otra parte se compromete a prestar el trabajo con el fin de aprender el oficio para llegar a ser un trabajador calificado.”

<sup>82</sup> “Trabajadores embarcados o gente del mar y de los trabajadores portuarios eventuales.”

<sup>83</sup> “Tripulantes de Vuelo y de Tripulantes de Cabina de Aeronaves Comerciales de Pasajeros y Carga”

#### 9.2.4. Ending an employment contract

As stated by MONTOYA MELGAR<sup>84</sup>, the labor relationship is – like any other legal relationship – subject to a ‘life course’: it is initiated by an agreement of the parties (conclusion of an employment contract), it may suffer modifying or suspensive vicissitudes and, finally, it is somehow extinguished, frequently with deep social implications<sup>85</sup>. This same understanding is shared by RODRÍGUEZ MANCINI<sup>86</sup>.

The great challenge on this subject is to enact rules which are able to guarantee an intermediary position between the extreme inamovibility of workers – in cases in which employers must receive a judicial authorization in order to end a given labour relationship – and the total discretionarity of employers (case in which the labour relationship finishes with a mere notification of the employee or its equivalent payment)<sup>87</sup>.

---

<sup>84</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 29ª edición. Madrid: Tecnos, 2008. p. 449. “La relación jurídica de trabajo se encuentra, como cualquier otra, sometida a un curso vital: se inicia mediante la celebración del contrato, se prolonga mediante el intercambio continuado de las prestaciones del trabajador y empresario, puede sufrir vicisitudes modificativas, suspensivas o de otro tipo y, en fin, se extingue.”

<sup>85</sup> *Id.* p. 449. “El significado técnico-jurídico de los modos de extinción del contrato de trabajo no debe oscurecer, sin embargo, la honda trascendencia humana que, tanto en el plano individual como en el colectivo, entraña la disolución de las relaciones de trabajo. El hecho de que la pérdida del empleo por un trabajador suponga necesariamente – aparte otras repercusiones personales y colectivas – la pérdida de los ingresos con que ha de subvenir a sus necesidades y las de su familia (pérdida solo compensable de modo parcial y transitorio a través de ciertos mecanismos de sustitución de salario, como las prestaciones de desempleo); ese hecho obliga a considerar las técnicas de extinción de las relaciones laborales con un especial estado de alerta hacia sus implicaciones sociales. En pocos temas jurídico-laborales, en efecto, entran tan ostensiblemente en colisión los intereses de empresarios y trabajadores como en el del régimen extintivo de las relaciones laborales; la mayor o menor facilidad de resolver los contratos es el centro de una inacabable discusión entre los defensores de la estabilidad en el empleo y los partidarios de ampliar el poder de decisión extintiva del empresario.”

<sup>86</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.421. “Señalamos que la relación jurídica laboral, por su propia naturaleza, está destinada a agotarse en el tiempo, al configurarse alguno de los múltiples supuestos de extinción admitidos por el derecho.”

<sup>87</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,(...)*. *Op. cit.* p. 217. “Como consecuencia, las tendencias en juego en el derecho laboral chileno se han movido entre dos posiciones extremas: la inamovilidad o propiedad del empleo, conforme la cual el empleador no puede poner término al contrato de trabajo sin que el juez u otra autoridad pública lo autorice, por mediar una causa justificada (infracción de obligaciones, ineptitud del trabajador, imposibilidad de la empresa para continuar sus servicios, etc.), o bien, el desahucio libre, sin más limitación que un aviso previo, ordinariamente de un mes, o el pago en dinero de ese preaviso. Para estos casos, los defensores del régimen de desahucio libre sostienen que la atención del cesante es asunto de la seguridad social. Como fórmula intermedia se ha aceptado el criterio de que, en principio, el empleador no puede ser obligado a mantener em servicio a quien no le es útil desde el punto de vista de las necesidades de la empresa o actividad para cuyo servicio fue contratado, derecho que debe armonizarse con el derecho del trabajador a permanecer en su empleo, mientras cumpla satisfactoriamente sus obligaciones, sus servicios siguen siendo convenientes y sea posible retribuirlos. Así, el empleador tiene facultad de poner término al contrato justificando la causa del despido; pero si

#### 9.2.4.1. Chile

##### 9.2.4.1.1. Individual dismissals

###### 9.2.4.1.1.1. Antecedents

The first Chilean laws concerning termination of employment contracts date back to 1924. Since then, accordingly to URMENETA<sup>88</sup>, we may highlight a few relevant historical periods, namely:

- a) **1924 – 1931** – the law 4.053, of 1924, established the possibility of terminating an employment contract without pointing a cause (*desahucio*), giving a notice of at least 6 days<sup>89</sup>.
- b) **1931 – 1966** – In 1931 the Chilean Labour Code was promulgated, instituting a severance pay due to private employees in cases of unfair dismissals. For every worked year completed, the employee should receive one monthly salary. For hard workers (*obreros*), the former legislation was still applicable<sup>90</sup>.
- c) **1966 – 1978** – In 1966 it was passed the law 16.455, known as the ‘law of immovability’ (*Lei de la inamovilidad*). This law brought an important modification on the Chilean legal system, equating all classes of workers (*obreros* and *empleados*) regarding the termination of employment contracts and the severance payments. More, it was not possible ending a labour relationship without giving a reason<sup>91</sup> (with the exception of workers empowered to

---

desearlo sin expresión de causa, o la causal no fuere probada, debe pagar unaindennización especial. Esta fórmula fue intermedia halló acogida en nuestra legislación.”

<sup>88</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 76. “Las primeras leyes laborales referentes a indemnizaciones por años de servicio y término de contrato datan de 1924. Desde 1924 hasta 1991 se pueden distinguir cinco fechas relevantes que dan cuenta del curso que ha seguido la legislación en esta materia: 1931, con la promulgación del primer Código Laboral; 1966 con la publicación de la ley n. 16.455; 1978, con el Decreto Ley 2.200; 1981 con la ley 18.018, que introdujo cambios importantes al Decreto Ley 2.200; y 1990, con la promulgación del Decreto Ley 19.010.”

<sup>89</sup> *Id.* p. 77. “En la ley n. 4.053 de 1924 sobre contrato de trabajo, existía la alternativa de que cualquiera de las partes pusiera término al contrato de trabajo por medio de desahucio, con a lo menos seis días de anticipación.”

<sup>90</sup> *Id.* p. 77. “De acuerdo al Código Laboral de 1931 (...) para los empleados particulares (no obreros) la indemnización por años de servicio continuos regía en caso de desahucio por parte del empleador o cuando no se llegara a acuerdo para continuar los servicios, y siempre que no se tratara de un retiro voluntario del empleado. Esta equivalía a un sueldo mensual por cada año completo de servicios. (...). Para los obreros regía la misma legislación de 1924.”

<sup>91</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,(...).* *Op. cit.* p. 218. “En efecto, la ley n. 16.455, de 1966. Siguió la doctrina llamada de supresión del despido arbitrario, de estabilidad relativa o de despido

represent the employer and those with a reliance relationship - *trabajadores de exclusiva confianza*). More, in 1975 the Military Regime issued the decree 930, expanding the ground for fair dismissals, increasing the employers' powers, and the possibility to fire without the payment of the corresponding benefits<sup>92</sup>.

- d) **1978 – 1981** – In 1978, the cited Decree 2.200 was promulgated, extending even more the power of employers. Under that system (patent expression of radical neoliberalism), employers could fire without the need to appoint a cause (*desahucio*), provided that they paid a compensation equal to 30 days from the last monthly service for each year of service (or fraction exceeding six months). It was the so-called “right to free firing”. Moreover, the decree eliminated the possibility to reintegrate workers victims of unfair dismissal, even after a judicial declaration<sup>93</sup>.

---

justificado, tres nombres con los que se la conoce. Conforme a ella el empleador sólo puede despedir en virtud de algunas de las causales específicas señaladas en la ley, incluyéndose entre ellas las necesidades de del funcionamiento de la empresa. El propósito es garantizar al trabajador su estabilidad contra el capricho, nepotismo o discriminación del empleador. En esto se daba aplicación a la doctrina que sanciona el abuso del derecho, inspirada, entonces, en la recomendación 119 de la OIT (1963), hoy día Convenio 158, de 1982, y Recomendación 116 del mismo año. Por desgracia, diversas circunstancias condujeron a darle a la ley un alcance que no tuvo, hasta el punto que terminó conociéndose como la ley de inamovilidad, exactamente la situación jurídica que se quiso evitar con ella. El legislador de 1966 no quiso atentar contra el derecho del empresario a decidir sobre quién era o no necesario o adecuado para la marcha de la empresa que debía administrar. (...). Sólo debía evitarse la terminación intempestiva del contrato de trabajo, que (...) puede generar perniciosos efectos. De producirse tal situación, el empleador debe indemnizar.”

<sup>92</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 78. “En 1966, con la ley n. 16.455 (publicada en el Diario Oficial el 8 de abril de 1966 y llamada Ley de Inamovilidad), se introdujo en el régimen jurídico laboral chileno el concepto de estabilidad relativa en el empleo, imponiéndose así una importante modificación: el empleador no podía poner término al contrato de trabajo sin causa justificada, es decir, se elimina la posibilidad de despedir sin expresión de causa a través del *desahucio*. Pero la institución se mantuvo en relación a los trabajadores con facultad para representar al empleador (como gerentes, apoderados y agentes) y de aquellos que fueran de su exclusiva confianza. (...). A partir del 19 de marzo de 1975, bajo el Gobierno Militar, el Decreto Ley 930 agrega nuevas causales de despido justificado a las ya existentes y en virtud de las causales se podía despedir sin pagar indemnización. Estas nuevas causales, de orden político penales, que se agregan a la ley 16.455, ampliaron el ámbito de tipificación de la extinción del contrato. (...) Finalmente, otro aspecto importante es que en este período se elimina la diferencia entre obreros y empleados en cuanto al régimen de despido y indemnizaciones.”

<sup>93</sup> *Id.* p. 79. “Las modificaciones que siguieron, contenidas en el Decreto Ley 2.200 desrigidizaron la normativa y, a la vez, ampliaron el ámbito de potestad empresarial. (...). El Decreto Ley 2.200 reimplanta el *desahucio* como una forma de poner término al contrato de trabajo. El empleador podía despedir sin expresar la causa, es decir, dando el *desahucio*. En este último caso debía pagar al trabajador una indemnización equivalente a 30 días de la última remuneración mensual devengada por cada año de servicio y fracción superior a seis meses, prestados continuamente a dicho empleador. (...) El argumento esgrimido para la reimplantación del *desahucio* es que ‘el derecho del empleador al ‘libre despido’ es concordante e indispensable en un esquema de economía e mercado’ (...). Una segunda modificación importante (...) es la eliminación de la obligación de reincorporar al trabajador por la declaración judicial de despido injusto, que existía en el período anterior. (...) En lo esencial se mantienen las mismas causales de despido justificadas del período anterior, en virtud de las cuales se despedía sin pagar indemnización (...). (...). En relación a los trabajadores con facultad para representar al empleador (...) se mantiene la



- e) **1981 – 1990** – The law 18.018 flexibilized even more the Chilean legislation, modifying the regime established in 1978, especially regarding the compensation system. It created a maximum limit of 150 days of payment (unless contrary agreement). Furthermore, it set up a causal of dismissal justified by ‘need of enterprise’ (*‘necesidad de funcionamiento de la empresa’*), which proved to be extremely controversial, and which was finally abolished by the law 19.372, of 1984<sup>94</sup>.
- f) **1990’s** – In November 1990, a process of reform in the Chilean labour legislation resulted in major advances, most of them present of the current legal system, updating and giving new trends to the flexibilization process.

Important modifications were:

- i. the elimination of the dismissal ‘without cause’ (*desahucio*) by the law 19.010<sup>95</sup> (maintained only on specific circumstances, such as houseworkers, employees with powers to represent the employer and on trust positions<sup>96</sup>);

---

normativa del período anterior, es decir, el empleador podía poner término a su contrato cuando lo estimara conveniente, dándole un aviso con 30 días de anticipación o una cantidad equivalente a 30 días de remuneración.”

<sup>94</sup> *Id.* p. 81. “La ley 18.018 (...) estableció modificaciones al Decreto Ley 2.200 en cuanto al régimen de indemnizaciones por despido. (...). Para la indemnización se estableció un límite máximo, salvo pacto contrario, de 150 días de remuneración, con prescindencia del número de años trabajados. Estas modificaciones tendieron a desrigidizar y a ampliar el ámbito de potestad empresarial. (...). Una de las causales invocadas para estos despidos masivos fue la de las necesidades de funcionamiento de la empresa. En la experiencia chilena, la causal se orientó tanto hacia las necesidades de orden económico como a las tecnológicas, a la vez que para configurarla requería de circunstancias objetivas, no imputables a la administración, que reflejaran una correspondencia entre los hechos y su aplicación, a la vez que permitieran superar positivamente una situación prolongada y grave. La jurisprudencia evolucionó posteriormente reconociendo sólo aquellas circunstancias económicas graves. (...) A partir de la ley 18.372 (diciembre de 1984) se elimina como causal de despido justificado las necesidades de funcionamiento de la empresa (...).”

<sup>95</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...) Op. cit.* p. 218. “La ley n. 16.455 sufrió los embates de los diferentes regímenes de gobierno que se sucedieron tras el de Frei Montalva (1964-1970) y fluctuaron entre formas extremas de socialismo a formas extremadamente liberales, consolidándose en la solución moderada y consensuada de la ley n. 19.010, de 1990, que se incorporó al Código de 1994. Esta legislación no fue obstáculo para el más espectacular y continuo crecimiento del producto interno del país. La ley 19.759, de 2001, le introdujo enmiendas importantes, sin alterar su esencia, pero encareciendo el despido, como lo veremos a continuación.”

<sup>96</sup> *Id.* p. 224. “El desahucio libre se mantiene en la actual legislación, sólo de manera excepcional, respecto a los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados a lo menos de facultades generales de administración. También se aplica a los trabajadores de casa particular, por la naturaleza de íntima confiabilidad que suponen esos servicios, y a los de exclusiva confianza, cuya calidad emane de la naturaleza de los servicios. Lo regula el 2º inciso del art. 161.”

- ii. the re-creation of the dismissal by ‘need of the enterprise’ which, in praxis, does not allow negotiation, since it is basically depends on the employers’ will<sup>97</sup>;
- iii. the removal of some causes of fair dismissal<sup>98</sup>.

Despite criticisms, there is no doubt that those reforms were beneficial to Chilean workers, reducing the authoritarianism and unilateralism of the previous legislation, especially in relation to the almost unlimited powers given to employers.

#### 9.2.4.1.1.2. Current legislation

Individual dismissals are extensively regulated by Chilean legislation, and nowadays there are high levels of pecuniary sanctions and compensation to employees in cases of unfair dismissals<sup>99</sup>, with an additional amount in cases of discrimination of fundamental rights. More, recent reforms on the labour procedure set up an efficient system, which serves as an incentive for workers’ complains.

---

<sup>97</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 84. “La reinstalación de la causal de despido por necesidades de la empresa no ha estado exenta de crítica. (...). Un segundo tema es la objetividad del hecho invocado.”

<sup>98</sup> *Id.* p. 82. “En noviembre de 1990 se realizaron una serie de modificaciones que se encuentran vigentes hoy en día. Estos cambios pueden ser entendidos como una readecuación del proceso de flexibilización de los períodos anteriores (...). En primer lugar, se eliminó el desahucio como causa para poner término al contrato de trabajo, se restablece el despido por causas económicas (necesidades de la empresa) y se eliminan algunas causales de despido justificado. (...). Si el empleador le pone término a la relación de trabajo invocando la causal de necesidades de la empresa, y el contrato hubiera estado vigente por más de un año, el empleador deberá pagar una indemnización superior o igual a 30 días de la última remuneración mensual (cuyo límite máximo es de 90 Unidades de Fomento) por cada año de servicio o fracción superior a 6 meses, prestados continuamente al empleador, con un límite máximo de 330 días de remuneración. Cuando el empleador invoque la causal de necesidades de la empresa para despedir a un trabajador, deberá darle el aviso al trabajador por lo menos con 30 días de anticipación o pagarle una indemnización (...). Al igual que los períodos anteriores, cuando el trabajador cae en faltas de probidad, injurias, conductas imorales o abandono de trabajo, incumplimiento grave de las obligaciones del contrato etc., el despido no involucra el pago de indemnizaciones. Se eliminan como causales de despido justificado (...) las referidas a la comisión de actos ilícitos que impidan al trabajador concurrir a su trabajo (...).”

<sup>99</sup> *Id.* p. 194. “En el caso nacional se está em presencia de una terminación de la relación muy regulada, y tasada con recargos importantes y em grado de detalle de antemano por el legislador. Los montos indemnizatorios han subido en el curso del tiempo, pero no existe la obligación de reintegrar a excepción de los trabajadores aforados; el tema de las indemnizaciones adicionales se está comenzando a discutir y no existen mayores obligaciones de información para el empleador, salvo la fundamentación de la carta de despido.”

On the other hand, there is no significant obligation of explaining the termination of a labor relation, and almost no obligation of reintegration<sup>100</sup>.

In accordance with article 159<sup>101</sup>, the employment contract will end under the following circumstances<sup>102</sup>:

a) **Mutual agreement of the parties** – the parties, which voluntarily gave birth to the employment relationship are able to, by the same means, end it, as a necessary expression of freedom of will. However, in order to prevent frauds – particularly regarding possible employer's pressure on the worker's will – this agreement requires the obedience to strict formal conditions<sup>103</sup>;

b) **Resignation of the employee** - the worker has no significative limitations on its powers to terminate the contract without explanation. This act is essentially unilateral, and it is configured with the mere knowledge of the employer. More, it does not require any kind of express or implied acceptance<sup>104</sup>;

---

<sup>100</sup> With the exception of pregnant women and unionists fired without reasonable justification and without prior judicial authorisation.

<sup>101</sup> Article 159 - "El contrato de trabajo terminará en los siguientes casos:

- 1.- Mutuo acuerdo de las partes.
- 2.- Renuncia del trabajador, dando aviso a su empleador con treinta días de anticipación, a lo menos.
- 3.- Muerte del trabajador.
- 4.- Vencimiento del plazo convenido en el contrato. La duración del contrato de plazo fijo no podrá exceder de un año.

El trabajador que hubiere prestado servicios discontinuos en virtud de más de dos contratos a plazo, durante doce meses o más en un período de quince meses, contados desde la primera contratación, se presumirá legalmente que ha sido contratado por una duración indefinida.

Tratándose de gerentes o personas que tengan un título profesional o técnico otorgado por una institución de educación superior del Estado o reconocida por éste, la duración del contrato no podrá exceder de dos años.

El hecho de continuar el trabajador prestando servicios con conocimiento del empleador después de expirado el plazo, lo transforma en contrato de duración indefinida.

Igual efecto producirá la segunda renovación de un contrato de plazo fijo.

- 5.- Conclusión del trabajo o servicio que dio origen al contrato.

- 6.- Caso fortuito o fuerza mayor."

<sup>102</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,(...)*. *Op. cit.* p. 219. "El artículo 159 del texto vigente mantiene, ante todo, las causales de terminación de contrato de trabajo que nos gustaría llamar de 'sentido común'. Sería inconcebible que un contrato de trabajo en una sociedad libre no pudiera terminar por: 1) Mutuo acuerdo entre las partes; 2) Renuncia del trabajador; 3) Muerte del trabajador; 4) Vencimiento del plazo convenido en el contrato; 5) Conclusión del trabajo o del servicio que dio origen al contrato, y 6) Caso fortuito o fuerza mayor."

<sup>103</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.429. "Las partes, que voluntariamente dieron origen a la relación laboral, pueden por el mismo medio ponerle fin. En este orden de cosas, el principio de la autonomía de la voluntad juega un papel preponderante, que la ley trata de preservar protegiendo la libre expresión de voluntad del trabajador en contra de posibles actos fraudulentos del empleador. Para ello se exigen severísimas condiciones de forma."

<sup>104</sup> *Id.* p.444. "Normalmente para establecer una relación de trabajo se requiere el concurso de dos voluntades, en cambio para su derogación no es indispensable tal requisito, pues cada uno de los contratantes, en nuestro sistema, mantiene siempre intacta sus facultades resolutorias. Estas facultades se hallan limitadas para el empleador por un sistema de estabilidad impropia; por el contrario, para el

- c) **Worker's death** – the labour relationship is *intuitu personae* per definition; therefore, the worker's death necessarily and automatically causes the extinction of the labour contract<sup>105</sup>;
- d) **Deadline** (cases of fixed-term contracts, which generally must not exceed one year) – notwithstanding, the arrival of the final term does not automatically extinct the employment contract. There must be an additional declaration made by at least one of the parties which must confirm the purpose of ending the labour relationship<sup>106</sup>;
- e) **Conclusion of the work/service which motivated the contract** - again, as stated on the precedent paragraph, it is necessary an additional declaration of one of the parties confirming the will of ending the labour relationship ;
- f) **Unforeseeable circumstances / Force majeure** – In accordance to ALBIOL MONTESINOS<sup>107</sup>, a force majeure situation has three main characteristics:
  - (i) It has to be an involuntary event (unforeseeable or unavoidable) such as catastrophic situations (fires, plagues, wars, floods,

---

trabajador dicho poder de denuncia resulta virtualmente ilimitado (...). El trabajador, consecuentemente, no tiene mayores limitaciones a sus facultades de denunciar el contrato sin expresión de causa. En nuestra opinión, dicho derecho reconoce como fundamento la garantía constitucional de trabajar, la que naturalmente implica el derecho de dejar de hacerlo cuando considere conveniente. (...)Por su naturaleza jurídica, la denuncia del trabajador, renuncia o dimisión del empleo, es un acto negocial derogatorio, que deja sin efecto para el futuro la relación jurídica laboral que unía a las partes. El acto jurídico es esencialmente unilateral, y se configura con la llegada a la esfera de conocimiento de la otra parte de la expresión de voluntad resolutoria del trabajador. Por ello no necesita de aceptación, ni expresa ni tácita (...). La renuncia al empleo es un acto esencialmente receptivo (...)."

<sup>105</sup> MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho (...). Op. cit.* p. 452. "Siendo la prestación laboral personalísima o *intuitu personae*, el fallecimiento del trabajador provoca necesaria y automáticamente la extinción de la relación jurídica (...). El hecho de que pueda pactarse, para el caso de muerte del trabajador, la sucesión de peste por un tercero, nada dice en contra la extinción del primer contrato, al que seguiría uno nuevo concertado por ese tercero y em empresario."

<sup>106</sup> *Id.* p. 451. "La llegada del término final de la relación jurídica previsto por las partes al celebrar en contrato de trabajo determina la extinción de éste. Tal término puede haber sido fijado con indicación expresa del tiempo de duración o incluso de su fecha de expiración, o, por el contrario, puede determinarse refiriéndolo a la terminación de una obra o servicio (...). Sin embargo, el mero transcurso del término previsto directa o indirectamente no provoca automáticamente la extinción contractual, sino que es necesario añadir al puro factum de la expiración del tiempo un acto jurídico: la denuncia por cualquiera de las partes, declaración mediante la cual se procede a confirmar el propósito de que la llegada del término previsto (o de la realización de la obra o servicio) extinga el contrato."

<sup>107</sup> ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. LOPEZ GANDÍA, Juan. SALA FRANCO, Tomás. *Compendio (...).* p.314. "(1) Ha de tratarse de un hecho involuntario, esto es, imprevisible o inevitable (...). Las causas de la fuerza mayor pueden ser hechos catastróficos (incendios, plagas, guerras, inundaciones, terremotos, etc.) o simples hechos imposibilitantes no catastróficos (fuerza mayor impropia). (2) Ha de tratarse de un hecho imposibilitante de la prestación laboral, ya que un mismo hecho puede provocar o no una imposibilidad de cumplimiento. (3) Se tratará de una imposibilidad definitiva y no temporal. Si fuese temporal originaría simplemente la suspensión del contrato (...)."

earthquakes) or non-catastrophic facts (*fuera mayor impropia*);

- (ii) It has to be a fact that makes impossible the work performance;
- (iii) It shall be a temporary rather than a permanent failure, otherwise it would be a cause just a temporary suspension of the contract.

More, cases of fair dismissal (without right to compensation) are described on article 160<sup>108</sup> of the Chilean Labour Code:

- a) Serious misconducts, duly verified, such as: I) Lack of probity in the performance of workers' duties; II) Behavior of sexual harassment; III) Physical aggression against the employer or worker of the same company; IV) Injuries proffered by the worker to the employer, and V) Immoral conduct of the employee relating to the company where he works.
- b) The performance of negotiations the business field which were banned in the respective written employment contract;

---

<sup>108</sup> Article 160 – “El contrato de trabajo termina sin derecho a indemnización alguna cuando el empleador le ponga término invocando una o más de las siguientes causales:

1.- Alguna de las conductas indebidas de carácter grave, debidamente comprobadas, que a continuación se señalan:

- a) Falta de probidad del trabajador en el desempeño de sus funciones;
- b) Conductas de acoso sexual;
- c) Vías de hecho ejercidas por el trabajador en contra del empleador o de cualquier trabajador que se desempeñe en la misma empresa;
- d) Injurias proferidas por el trabajador al empleador, y
- e) Conducta inmoral del trabajador que afecte a la empresa donde se desempeña.

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

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

4.- Abandono del trabajo por parte del trabajador, entendiéndose por tal:

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

5.- Actos, omisiones o imprudencias temerarias que afecten a la seguridad o al funcionamiento del establecimiento, a la seguridad o a la actividad de los trabajadores, o a la salud de éstos.

6.- El perjuicio material causado intencionalmente en las instalaciones, maquinarias, herramientas, útiles de trabajo, productos o mercaderías.

7.- Incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato.”

- c) Absence to work without cause for two days straight, two Mondays in the month or a total of three days during the same period of time. Also, the unexcused absence, or without notice from the worker that had activity, task or machinery which the abandonment or cessation means a serious disruption in the progress of the work.
- d) Abandonment of the work, meaning: I) untimely and unwarranted departure from the workplace during the working hours without permission of the employer or his representative, and II) the refusal to work without good cause;
- e) Acts, omissions or negligence affecting the safety or operation of the establishment, security or the employees activities and health;
- f) The intentional material injury on the premises, machinery, tools, work tools, products or merchandise;
- g) Serious breach of the contractual obligations.

The circumstances described on letters (a), (e) and (g) are also cause of termination of the labour contract when practiced by the employer. In those cases, the employee has the right to receive adequate compensation, in accordance with the article 171<sup>109</sup>.

---

<sup>109</sup> *Article 171* – “ Si quien incurriere en las causales de los números 1, 5 ó 7 del artículo 160 fuere el empleador, el trabajador podrá poner término al contrato y recurrir al juzgado respectivo, dentro del plazo de sesenta días hábiles, contado desde la terminación, para que éste ordene el pago de las indemnizaciones establecidas en el inciso cuarto del artículo 162, y en los incisos primero o segundo del artículo 163, según corresponda, aumentada en un cincuenta por ciento en el caso de la causal del número 7; en el caso de las causales de los números 1 y 5, la indemnización podrá ser aumentada hasta en un ochenta por ciento.

Tratándose de la aplicación de las causales de las letras a) y b) del número 1 del artículo 160, el trabajador afectado podrá reclamar del empleador, simultáneamente con el ejercicio de la acción que concede el inciso anterior, las otras indemnizaciones a que tenga derecho.

Cuando el empleador no hubiera observado el procedimiento establecido en el Título IV del Libro II, responderá en conformidad a los incisos primero y segundo precedentes.

El trabajador deberá dar los avisos a que se refiere el artículo 162 en la forma y oportunidad allí señalados.

Si el Tribunal rechazare el reclamo del trabajador, se entenderá que el contrato ha terminado por renuncia de éste.

Si el trabajador hubiese invocado la causal de la letra b) del número 1 del artículo 160, falsamente o con el propósito de lesionar la honra de la persona demandada y el tribunal hubiese declarado su demanda carente de motivo plausible, estará obligado a indemnizar los perjuicios que cause al afectado. En el evento que la causal haya sido invocada maliciosamente, además de la indemnización de los perjuicios, quedará sujeto a las otras acciones legales que procedan.”

*Note:* Total or partial invalidity<sup>110</sup> is not a cause of fair dismissal, in accordance with article 161 bis<sup>111</sup>.

Furthermore, the employer may terminate the employment contract invoking ‘need of the enterprise, establishment or service’, such as rationalization and modernization, low productivity or changes in the market conditions (article 161<sup>112</sup>). However, this article shall not be applied for workers who enjoy sick leave, accident or occupational disease.

#### **9.2.4.1.2. Collective dismissals**

There are no norms on the Chilean legislation about this topic<sup>113</sup> since the early eighties<sup>114</sup>.

#### **9.2.4.2. Comparative law**

The causes of termination of an individual employment contract referred on the Chilean Labour Code are also present in other legislations, such as in **Argentina** (articles 240<sup>115</sup>, 241<sup>116</sup>, 247<sup>117</sup>, 248<sup>118 119</sup>, 250<sup>120</sup>, LCT), **Paraguay** (article 78<sup>121</sup>, Labour

---

<sup>110</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.462. “La imposibilidad de cumplimiento puede provenir de una incapacidad psicofísica del trabajador, o del hecho de haber perdido una condición legal que lo habilita al ejercicio de un determinado empleo. Tanto en uno como en otro caso se configura una situación de hecho ajena a la voluntad de las partes, lo cual determina el derecho a percibir ciertas prestaciones dinerarias.”

<sup>111</sup> *Article 161 bis* – “La invalidez, total o parcial, no es justa causa para el término del contrato de trabajo. El trabajador que fuere separado de sus funciones por tal motivo, tendrá derecho a la indemnización establecida en los incisos primero o segundo del artículo 163, según correspondiere, con el incremento señalado en la letra b) del artículo 168.”

<sup>112</sup> *Article 161* – “Sin perjuicio de lo señalado en los artículos precedentes, el empleador podrá poner término al contrato de trabajo invocando como causal las necesidades de la empresa, establecimiento o servicio, tales como las derivadas de la racionalización o modernización de los mismos, bajas en la productividad, cambios en las condiciones del mercado o de la economía, que hagan necesaria la separación de uno o más trabajadores. La eventual impugnación de las causales señaladas, se regirá por lo dispuesto en el artículo 168.

(...) Las causales señaladas en los incisos anteriores no podrán ser invocadas con respecto a trabajadores que gocen de licencia por enfermedad común, accidente del trabajo o enfermedad profesional, otorgada en conformidad a las normas legales vigentes que regulan la materia.”

<sup>113</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. *Op. Cit.* p. 194. “En lo que se relaciona con el despido colectivo, Chile no tiene normas vigentes sobre el particular (...).”

<sup>114</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 82. “Además de lo anteriores, se derogaron las normas sobre despido colectivo.”

<sup>115</sup> *Article 240* – “La extinción del contrato de trabajo por renuncia del trabajador, medie o no preaviso, como requisito para su validez, deberá formalizarse mediante despacho telegráfico colacionado cursado personalmente por el trabajador a su empleador o ante la autoridad administrativa del trabajo.

---

Los despachos telegráficos serán expedidos por las oficinas de correo en forma gratuita, requiriéndose la presencia personal del remitente y la justificación de su identidad.

Cuando la renuncia se formalizara ante la autoridad administrativa ésta dará inmediata comunicación de la misma al empleador, siendo ello suficiente a los fines del artículo 235 de esta ley.”

<sup>116</sup> *Article 241* – “Las partes, por mutuo acuerdo, podrán extinguir el contrato de trabajo. El acto deberá formalizarse mediante escritura pública o ante la autoridad judicial o administrativa del trabajo.

Será nulo y sin valor el acto que se celebre sin la presencia personal del trabajador y los requisitos consignados precedentemente.

Se considerará igualmente que la relación laboral ha quedado extinguida por voluntad concurrente de las partes, si ello resultase del comportamiento concluyente y recíproco de las mismas, que traduzca inequívocamente el abandono de la relación.”

<sup>117</sup> *Article 247* – “En los casos en que el despido fuese dispuesto por causa de fuerza mayor o por falta o disminución de trabajo no imputable al empleador fehacientemente justificada, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente a la mitad de la prevista en el artículo 245 de esta ley. En tales casos el despido deberá comenzar por el personal menos antiguo dentro de cada especialidad. Respecto del personal ingresado en un mismo semestre, deberá comenzarse por el que tuviere menos cargas de familia, aunque con ello se alterara el orden de antigüedad.”

<sup>118</sup> *Article 248* – “En caso de muerte del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38 del Decreto-ley 18.037/69 (t.o. 1974) tendrán derecho, mediante la sola acreditación del vínculo, en el orden y prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista en el artículo 247 de esta ley. A los efectos indicados, queda equiparada a la viuda, para cuando el trabajador fallecido fuere soltero o viudo, la mujer que hubiese vivido públicamente con el mismo, en aparente matrimonio, durante un mínimo de dos (2) años anteriores al fallecimiento.

Tratándose de un trabajador casado y presentándose la situación antes contemplada, igual derecho tendrá la mujer del trabajador cuando la esposa por su culpa o culpa de ambos estuviere divorciada o separada de hecho al momento de la muerte del causante, siempre que esta situación se hubiere mantenido durante los cinco (5) años anteriores al fallecimiento.

Esta indemnización es independiente de la que se reconozca a los causa-habientes del trabajador por la ley de accidentes de trabajo, según el caso, y de cualquier otro beneficio que por las leyes, convenciones colectivas de trabajo, seguros, actos o contratos de previsión, le fuesen concedidos a los mismos en razón del fallecimiento del trabajador.”

<sup>119</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.466. “La muerte del trabajador determina la automática extinción de la relación de trabajo por imposibilidad absoluta de subsistencia por aplicación de los principios comunes. No obstante la ajenidad del hecho de la muerte del dependiente con relación al empleador, la ley le impone una carga económica llamada indemnización por muerte, con el objeto de llevar un cierto alivio económico a la familia que pierde su sostén. La cuestión se halla regulada en el art. 249 de la LCT (...).”

<sup>120</sup> *Article 250* – “Cuando la extinción del contrato se produjera por vencimiento del plazo asignado al mismo, mediando preaviso y estando el contrato íntegramente cumplido, se estará a lo dispuesto en el artículo 95, segundo párrafo, de esta ley, siendo el trabajador acreedor a la indemnización prevista en el artículo 247, siempre que el tiempo del contrato no haya sido inferior a un (1) año.”

<sup>121</sup> *Article 78* – “Son causas de terminación de los contratos de trabajo:

- a) las estipuladas expresamente en ellos, si no fuesen contrarias a la ley;
- b) el mutuo consentimiento, formalizado en presencia de un escribano público o de un representante de la autoridad administrativa del trabajo, o del Secretario del Tribunal del Trabajo del Juzgado en lo Laboral de turno o de dos testigos del acto;
- c) la muerte del trabajador o la incapacidad física o mental del mismo que haga imposible el cumplimiento del contrato;
- d) el caso fortuito o la fuerza mayor que imposibilite permanentemente la continuación del contrato;
- e) el vencimiento del plazo o la terminación de la obra, en los contratos celebrados por plazo determinado o por obra;
- f) la muerte o incapacidad del empleador, siempre que tenga como consecuencia ineludible o forzosa la terminación de los trabajos;
- g) la quiebra del empleador o la liquidación judicial de la empresa, salvo el caso de que el síndico, de acuerdo con los procedimientos legales pertinentes, resuelva que deba continuar el negocio o explotación. Si continuase, el síndico puede, si las circunstancias lo requieren, solicitar la modificación del contrato. El rehabilitado deberá contratar con los mismos trabajadores o sindicato;



Code), **Colombia** (article 61<sup>122</sup>, Labour Code) and **Venezuela** (article 98<sup>123</sup>, 100<sup>124</sup>, LOT).

Nevertheless, those foreign legal systems also include other causes of termination of employment contracts, such as:

- (i) **employer's death:** article 249<sup>125</sup>, Argentinean LCT<sup>126</sup>, article 78 (f) Paraguayan Labour Code;

---

*h)* el cierre total de la empresa, o la reducción definitiva de las faenas, previa comunicación por escrito a la autoridad administrativa del trabajo, la que dará participación sumaria a los trabajadores antes de dictar la resolución respectiva;

*i)* el agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva;

*j)* el despido del trabajador por el empleador con causa justificada conforme a lo dispuesto en este Código;

*k)* el retiro del trabajador por causas justificadas con arreglo a la ley;

*l)* la resolución del contrato decretada por autoridad competente; y

*ll)* por las demás causas de extinción de los contratos, conforme a las disposiciones del derecho común, que sean aplicable al contrato de trabajo. “

<sup>122</sup> *Article 61* – “1. El contrato de trabajo termina:

a). Por muerte del trabajador;

b). Por mutuo consentimiento;

c). Por expiración del plazo fijo pactado;

d). Por terminación de la obra o labor contratada;

e). Por liquidación o clausura definitiva de la empresa o establecimiento;

f). Por suspensión de actividades por parte del empleador durante más de ciento veinte (120) días;

g). Por sentencia ejecutoriada;

h). Por decisión unilateral en los casos de los artículos 7o., del Decreto Ley 2351/65, y 6o. de esta Ley;

i). Por no regresar el trabajador a su empleo, al desaparecer las causas de la suspensión del contrato.

2. En los casos contemplados en los literales e) y f) de este artículo, el empleador deberá solicitar el correspondiente permiso al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social e informar por escrito a sus trabajadores de este hecho. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resolverá lo relacionado con el permiso en un plazo de dos (2) meses. El cumplimiento injustificado de este término hará incurrir al funcionario responsable en causal de mala conducta sancionable con arreglo al régimen disciplinario vigente. “

<sup>123</sup> *Article 98* - “La relación de trabajo puede terminar por despido, retiro, voluntad común de las partes o causa ajena a la voluntad de ambas.”

<sup>124</sup> *Article 100* – “Se entenderá por retiro la manifestación de voluntad del trabajador de poner fin a la relación de trabajo.

Parágrafo Único: El retiro será justificado cuando se funde en una causa prevista por esta Ley, y sus efectos patrimoniales se equiparán a los del despido injustificado.”

<sup>125</sup> *Article 249* - “Se extingue el contrato de trabajo por muerte del empleador cuando sus condiciones personales o legales, actividad profesional y otras circunstancias hayan sido la causa determinante de la relación laboral y sin las cuales ésta no podría proseguir.

En este caso, el trabajador tendrá derecho a percibir la indemnización prevista en el artículo 247 de esta ley.”

<sup>126</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.461. “Sabemos que el contrato de trabajo sólo tiene carácter personalísimo para el trabajador. Consecuentemente, la muerte del empleador no afecta, en principio, la continuidad de la relación, puesto que la fuente de trabajo no se agota por este hecho (...). Empero, existen ciertas situaciones en que la desaparición del empleador implica la extinción de la fuente del trabajo. (...) En tales supuestos, la muerte del empleador determinaría la cesación automática de la relación de trabajo que se extinguiría por la imposibilidad absoluta de subsistencia. En esos casos, el trabajador resulta acreedor de una indemnización reducida equivalente a la establecida en el art. 247 de la LCT.”

- (ii) **bankruptcy** :article 251<sup>127</sup>, Argentinean LCT – and law 24.522<sup>128</sup>, article 78 (g), Paraguayan Labour Code, article 61,1 (e) Colombian Labour Code and
- (iii) **employee’s retirement**: article 252<sup>129</sup> and 253<sup>130</sup>, Argentinean LCT.

Concerning cases which constitute fair dismissals, in **Argentina** there is no tabulation of events which give birth to a fair termination of an employment contract, but article 242 expressly states that judges are free to value, taking into consideration the circumstances of each case, whether it is a fair dismissal/resignation or not.

*Article 242 – “Una de las partes podrá hacer denuncia del contrato de trabajo en caso de inobservancia por parte de la otra de las obligaciones resultantes del mismo que configuren injuria y que, por su gravedad, no consienta la prosecución de la relación.*

---

<sup>127</sup> *Article 251* – “Si la quiebra del empleador motivara la la extinción del contrato de trabajo y aquella fuera debida a causas no imputables al mismo, la indemnización correspondiente al trabajador será la prevista en el artículo 247. En cualquier otro supuesto dicha indemnización se calculará conforme a los previstos en el artículo 245. La determinación de las circunstancias a que se refiere este artículo será efectuada por el juez de la quiebra al momento de dictar la resolución sobre procedencia y alcances de las solicitudes de verificación formuladas por los acreedores.” (Artículo sustituido por Art. 294 de la Ley N° 24.522 B.O. 9/8/1995)

<sup>128</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 458. “La extinción de la relación laboral en vinculación con el procedimiento de concurso de acreedores o quiebra del empleador configura un supuesto especial de despido por causas económicas. En principio, ni el concurso preventivo, ni la quiebra, ni el concurso civil producen de pos si la extinción de las relaciones laborales; tampoco se los puede asimilar, sin más, a las situaciones de fuerza mayor o de falta o disminución de trabajo, no obstante lo cual el procedimiento concursal determina frecuentemente el cierre o al menos la reducción de la actividad productiva con secuela de despidos causados.”

<sup>129</sup> *Article 252* – “Cuando el trabajador reuniera los requisitos necesarios para obtener una de las prestaciones de la ley 24.241, el empleador podrá intimarlo a que inicie los trámites pertinentes extendiéndole los certificados de servicios y demás documentación necesaria a esos fines. A partir de ese momento el empleador deberá mantener la relación de trabajo hasta que el trabajador obtenga el beneficio y por un plazo máximo de un año. (Párrafo sustituido por Art. 6 de la Ley N° 24.347 B.O. 29/6/1994) Concedido el beneficio, o vencido dicho plazo, el contrato de trabajo quedará extinguido sin obligación para el empleador del pago de la indemnización por antigüedad que prevean las leyes o estatutos profesionales.

La intimación a que se refiere el primer párrafo de este artículo implicará la notificación del preaviso establecido por la presente ley o disposiciones similares contenidas en otros estatutos, cuyo plazo se considerará comprendido dentro del término durante el cual el empleador deberá mantener la relación de trabajo.” (Artículo sustituido por Art. 1 de la Ley N° 21.659 B.O. 12/10/1977)

<sup>130</sup> *Article 253* – “En caso de que el trabajador titular de un beneficio previsional de cualquier régimen volviera a prestar servicios en relación de dependencia, sin que ello implique violación a la legislación vigente, el empleador podrá disponer la extinción del contrato invocando esa situación, con obligación de preavisarlo y abonar la indemnización en razón de la antigüedad prevista en el artículo 245 de esta ley o en su caso lo dispuesto en el artículo 247.

En este supuesto sólo se computará como antigüedad el tiempo de servicios posterior al cese. (Párrafo incorporado por Art. 7 de la Ley N° 24.347 B.O. 29/6/1994)

**La valoración deberá ser hecha prudencialmente por los jueces, teniendo en consideración el carácter de las relaciones que resulta de un contrato de trabajo, según lo dispuesto en la presente ley, y las modalidades y circunstancias personales en cada caso.**

On the opposite direction comes the **Paraguayan** Labour Code, which sets up detailed descriptions of circumstances which may be argued both by employers (article 81<sup>131</sup>) and by employees (article 84<sup>132</sup>) as fair causes of unilateral termination of a given individual employment contract.

---

<sup>131</sup> *Article 81* - “Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del empleador, las siguientes:

- a) el engaño por parte del trabajador mediante certificados o referencias personales falsas sobre la capacidad, conducta moral o actitudes profesionales del trabajador;
- b) hurto, robo u otro delito contra el patrimonio de las personas, cometido por el trabajador en el lugar del trabajo, cualesquiera que sean las circunstancias de su comisión;
- c) los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratamientos del trabajador para con el empleador, sus representantes, familiares o jefes de la empresa, oficina o taller, cometidos durante las labores;
- d) la comisión de alguno de los mismos actos contra los compañeros de labor, si con ellos se alterase el orden en el lugar del trabajo;
- e) la perpetración fuera del servicio, contra el empleador, sus representantes, o familiares, de algunos de los actos enunciados en el inciso c), si fuesen de tal gravedad que hicieran imposible el cumplimiento del contrato;
- f) los perjuicios materiales que ocasione el trabajador intencionalmente, por negligencia, imprudencia o falta grave, en los edificios, obras, maquinarias, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo;
- g) la comisión por el trabajador de actos inmorales en el lugar de trabajo;
- h) la revelación por el trabajador de secretos industriales o de fábrica o asuntos de carácter reservado que conociese en razón de sus funciones en perjuicio de la empresa;
- i) el hecho de comprometer el trabajador con su imprudencia o descuido inexcusables la seguridad de la empresa, fábrica, taller u oficina, así como la de las personas que allí se encontrasen;
- j) la concurrencia del trabajador a sus tareas en estado de embriaguez, o bajo influencia de alguna droga o narcótico, o portando armas peligrosas, salvo aquellas que, por la naturaleza de su trabajo, le estuviesen permitidas;
- k) la condena del trabajador a una pena privativa de libertad de cumplimiento efectivo;
- l) la negativa manifiesta del trabajador para adoptar las medidas preventivas o someterse a los procedimientos indicados por las leyes, los reglamentos, las autoridades competentes o el empleador, que tiendan a evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales;
- ll) la falta de acatamiento del trabajador, en forma manifiesta y reiterada y con perjuicio del empleador, de las normas que éste o sus delegados le indiquen claramente para la mayor eficacia y rendimiento en las labores;
- m) el trabajo a desgano o disminución intencional en el rendimiento del trabajo y la incitación a otros trabajadores para el mismo fin;
- n) la pérdida de la confianza del empleador en el trabajador que ejerza un puesto de dirección, fiscalización o vigilancia. Si dicho trabajador hubiese sido promovido de un empleo de escalafón, podrá volver a éste, salvo que medie otra causa justificada de despido;
- ñ) la negociación del trabajador por cuenta propia o ajena, sin permiso expreso del empleador, cuando constituya un acto de competencia a la empresa donde trabaja;
- o) participar en una huelga declarada ilegal por autoridad competente;
- p) la inasistencia del trabajador a las tareas contratadas durante tres días consecutivos o cuatro veces en el mes, siempre que se produjera sin permiso o sin causa justificada;

---

q) el abandono del trabajo de parte del trabajador. Se entiende por abandono del trabajo:

- 1) la dejación o interrupción intempestiva e injustificada de las tareas;
- 2) la negativa de trabajar en las labores a que ha sido destinado; y
- 3) la falta injustificada o sin aviso previo, de asistencia del trabajador que tenga a su cargo una faena o máquina, cuya paralización implique perturbación en el resto de la obra o industria.

El abandono del trabajo como acto de incumplimiento del trabajador sólo quedará configurado, con la falta de justificación o silencio del trabajador, ante intimación hecha en forma fehaciente para que se reintegre al trabajo, en un plazo no menor de tres días;

r) la falta reiterada de puntualidad del trabajador en el cumplimiento del horario de trabajo, después de haber sido apercibido por el empleador o sus delegados;

s) la interrupción de las tareas por el trabajador, sin causa justificada aunque permanezca en su puesto.

En caso de huelga, deberá abandonar el lugar de trabajo;

t) la desobediencia del trabajador al empleador o sus representantes, siempre que se trate del servicio contratado.

Habrán desobediencia justificada, cuando la orden del empleador o sus representantes ponga en peligro la vida, integridad orgánica o la salud del trabajador o vaya en desmedro de su decoro o personalidad;

u) comprobación en el trabajador de enfermedad infectocontagiosa o mental o de otras dolencias o perturbación orgánicas, siempre que le incapaciten permanentemente para el cumplimiento de las tareas contratadas o constituyan un peligro para terceros; y

v) las violaciones graves por el trabajador de las cláusulas del contrato de trabajo o disposiciones del reglamento interno de taller, aprobado por la autoridad competente. “

<sup>132</sup> *Article 84* - “Son causas justificadas de terminación del contrato por voluntad unilateral del trabajador, las siguientes:

a) falta de pago del salario correspondiente en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados;

b) la negativa del empleador para pagar el salario o reanudar el trabajo, en caso de suspensión ilegal del contrato de trabajo;

c) la exigencia por el empleador de tareas superiores a las fuerzas o capacidad profesional del trabajador contrarias a la ley o buenas costumbres o ajenas a lo estipulado;

d) los actos de violencia, amenazas, injurias o malos tratos del empleador o sus representantes, familiares y dependientes, obrando éstos con el consentimiento o tolerancia de aquel dentro del servicio y cometidos contra el trabajador, su cónyuge, padres, hijos o hermanos;

e) los mismos actos cometidos fuera del servicio por las personas citadas contra el trabajador o sus familiares, si fuesen de tal gravedad que hagan imposible el cumplimiento del contrato;

f) el perjuicio causado intencionalmente por el empleador, sus representantes o dependientes, en las herramientas o útiles de trabajo pertenecientes al trabajador;

g) la reducción ilegal del salario por el empleador. Equivale a ella, la reducción injustificada de la jornada legal o de los días de trabajo sin consentimiento del trabajador, si no se abonase la remuneración íntegra correspondiente a la jornada completa o a los días hábiles en que se dejó de trabajar;

h) la imprudencia o descuido inexcusable del empleador que comprometa la seguridad de la fábrica, oficina o lugar de trabajo o de las personas que allí se encuentran;

i) el peligro grave para la seguridad, la integridad orgánica o la salud del trabajador o su familia, resultante del incumplimiento por el empleador de las medidas higiénicas y de seguridad que las leyes, los reglamentos o la autoridad competente establecen;

j) la enfermedad contagiosa del empleador, de algún miembro de su familia o de su representante en la dirección de los trabajos, así como la de otro trabajador, siempre que el saliente deba permanecer en contacto inmediato con el enfermo;

k) la conducta inmoral del empleador durante el trabajo;

l) la embriaguez del empleador en las horas de trabajo que ponga en peligro la seguridad u ocasione molestias intolerables al trabajador;

m) el paro patronal del trabajo, declarado ilegal por la autoridad competente; y

n) toda alteración unilateral del contrato de trabajo de parte del empleador no aceptada por el trabajador así como las violaciones graves del reglamento interno de trabajo cometidas por aquel.”

## 9.2.5. Notice of termination of employment<sup>133</sup>

### 9.2.5.1. Chile

The necessity, period and the manner of application of the notice of termination of employment depends on the reason that motivated the end of the labour contract.

In accordance with the Chilean legislation (article 162<sup>134</sup>), if the labour relationship ends because of (1) the end of the term (on fixed-term contracts), (2) the conclusion of the object of the labour contract (service, construction, etc.), (3) or if it is a fair dismissal (article 160), the employers must send a written notice to the employee in three working days, with copy to the competent authorities (*Inspección del Trabajo*). In cases of ending a labour contract because of unforeseen circumstances – ‘acts of nature’ or force majeure – the notice must be sent in six business days.

If it is the employee that renounces to the labour relationship, the notification must be done with thirty days in advance (art. 159).

In case of dismissals because of enterprise’s necessity the legislation requires an at least thirty-day notice and/or the payment of the correspondent remuneration (article 162<sup>135</sup>).

---

<sup>133</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.432. “En el derecho del trabajo, la institución del preaviso tiene una larga tradición que se remonta a las ordenanzas y usos corporativos. El trabajo para el dependiente tiene por finalidad la satisfacción de sus necesidades alimentarias, que no pueden ser postergadas en el tiempo. Para el empleador, el cese del trabajador puede también provocarle ciertas dificultades, aunque por lo general su remplazo no provoca perjuicios graves ni irreparables. (...) El preaviso, como surge de la propia expresión, consiste en la comunicación anticipada de la voluntad de resolver el vínculo contractual.”

<sup>134</sup> *Article 162* - “Si el contrato de trabajo termina de acuerdo con los números 4, 5 ó 6 del artículo 159, o si el empleador le pusiere término por aplicación de una o más de las causales señaladas en el artículo 160, deberá comunicarlo por escrito al trabajador, personalmente o por carta certificada enviada al domicilio señalado en el contrato, expresando la o las causales invocadas y los hechos en que se funda.

Esta comunicación se entregará o deberá enviarse, dentro de los tres días hábiles siguientes al de la separación del trabajador. Si se tratare de la causal señalada en el número 6 del artículo 159, el plazo será de seis días hábiles. Deberá enviarse copia del aviso mencionado en el inciso anterior a la respectiva Inspección del Trabajo, dentro del mismo plazo. Las Inspecciones del Trabajo, tendrán un registro de las comunicaciones de terminación de contrato que se les envíen, el que se mantendrá actualizado con los avisos recibidos en los últimos treinta días hábiles. (...)”

<sup>135</sup> *Article 162* - “(...) Cuando el empleador invoque la causal señalada en el inciso primero del artículo 161, el aviso deberá darse al trabajador, con copia a la Inspección del Trabajo respectiva, a lo menos con treinta días de anticipación. Sin embargo, no se requerirá esta anticipación cuando el empleador pagare al trabajador una indemnización en dinero efectivo sustitutiva del aviso previo, equivalente a la última remuneración mensual devengada. La comunicación al trabajador deberá, además, indicar, precisamente, el monto total a pagar de conformidad con lo dispuesto en el artículo siguiente. Para proceder al despido de un trabajador por alguna de las causales a que se refieren los incisos precedentes o el artículo anterior, el empleador le deberá informar por escrito el

#### 9.2.5.2. Comparative law

A thirty-day notice of termination of employment is constitutionally prescribed in **Brazil**<sup>136</sup> (article 7, XXI).

*Brazilian Constitution, Article 7, (...) “XXI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei”;*

During this period the worker has the right to have a reduction of two hours on his/hers daily working time, or a week-off<sup>137</sup> (article 488, CLT).

In **Argentina**<sup>138</sup> this topic is regulated by the law 20744/74 (article 231 – replaced by law 25.877/2004, article 3<sup>139</sup>). The notification must be of fifteen days

---

estado de pago de las cotizaciones previsionales devengadas hasta el último día del mes anterior al del despido, adjuntando los comprobantes que lo justifiquen. Si el empleador no hubiere efectuado el íntegro de dichas cotizaciones previsionales al momento del despido, éste no producirá el efecto de poner término al contrato de trabajo. Con todo, el empleador podrá convalidar el despido mediante el pago de las imposiciones morosas del trabajador, lo que comunicará a éste mediante carta certificada acompañada de la documentación emitida por las instituciones previsionales correspondientes, en que conste la recepción de dicho pago. Sin perjuicio de lo anterior, el empleador deberá pagar al trabajador las remuneraciones y demás prestaciones consignadas en el contrato de trabajo durante el período comprendido entre la fecha del despido y la fecha de envío o entrega de la referida comunicación al trabajador. No será exigible esta obligación del empleador cuando el monto adeudado por concepto de imposiciones morosas no exceda de la cantidad menor entre el 10% del total de la deuda previsional o 2 unidades tributarias mensuales, y siempre que dicho monto sea pagado por el empleador dentro del plazo de 15 días hábiles contado desde la notificación de la respectiva demanda.

Los errores u omisiones en que se incurra con ocasión de estas comunicaciones que no tengan relación con la obligación de pago íntegro de las imposiciones previsionales, no invalidarán la terminación del contrato, sin perjuicio de las sanciones administrativas que establece el artículo 506 de este Código.

La Inspección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, estará especialmente facultada para exigir al empleador la acreditación del pago de cotizaciones previsionales al momento del despido, en los casos a que se refieren los incisos precedentes. Asimismo, estará facultada para exigir el pago de las cotizaciones devengadas durante el lapso a que se refiere el inciso séptimo. Las infracciones a este inciso se sancionarán con multa de 2 a 20 UTM.”

<sup>136</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho* – 2 ed. – São Paulo: LTr, 1999. p. 69. “Suprimiu, ainda, o aviso prévio de 8 dias, ampliando o prazo para 30 dias.”

<sup>137</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Método, 2007. “Aliás, de acordo com o parágrafo único do art. 488 da CLT, é facultado ao empregado trabalhar sem a mencionada redução das duas horas diárias, caso em que poderá faltar ao serviço, sem prejuízo do salário integral, por sete dias corridos.”

<sup>138</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.433. “Es una típica obligación de hacer, a la que resultan aplicables las previsiones del art. 625 y ss. del Cód. Civil. La obligación prevista se debe ejecutar de buena fe con las formalidades y en los plazos que establece la ley o el convenio colectivo de trabajo, para que se la pueda considerar cumplida en forma legal. La obligación de preavisar se cumple mediante ejecución de un acto positivo, consistente en comunicar por escrito la decisión unilateral de extinguir la relación laboral dentro del plazo que se establece. El acto está sometido a determinados requisitos de forma que se exigen ad probationem y otros de fondo que atañen el cumplimiento sustancial de la obligación de hacer.”

(when the initiative belongs to the worker) and varies on the employee's seniority when the dismissal is an employer's initiative. If the worker is on probationary period the notification must be done with fifteen days in advance. If the worker is on the company for less than five years the period is one month, which is extended to two months if the employee has more than five years on the same company.

Similarly to the Brazilian case, in Argentina the worker has the right to have his/hers working time reduced in two daily hours, or to accumulate hours and take a day off (article 237<sup>140</sup>, LCT).

The **Uruguayan** legislation brings no reference to the notice of termination of employment, which is dealt by collective agreements.

In **Paraguay** there is also a variation in conformity with the seniority of the employee (Labour Code, article 87<sup>141</sup>). From the probation period until one year on the job the notification has to be made with thirty days in advance. Between one and five years of seniority, 45 days. Between five and ten years, 60 days. And more than ten years, 90 days. Also in Paraguay the worker must have his/hers working time reduced in two daily hours, or having a day-off per week (article 89<sup>142</sup>).

---

<sup>139</sup> *Article 231* – “El contrato de trabajo no podrá ser disuelto por voluntad de una de las partes, sin previo aviso, o en su defecto, indemnización además de la que corresponda al trabajador por su antigüedad en el empleo, cuando el contrato se disuelva por voluntad del empleador. El preaviso, cuando las partes no lo fijen en un término mayor, deberá darse con la anticipación siguiente: a) por el trabajador, de QUINCE (15) días; b) por el empleador, de QUINCE (15) días cuando el trabajador se encontrare en período de prueba; de UN (1) mes cuando el trabajador tuviese una antigüedad en el empleo que no exceda de CINCO (5) años y de DOS (2) meses cuando fuere superior. (Artículo sustituido por art. 3° de la Ley N°25.877 B.O. 19/3/2004)”

<sup>140</sup> *Article 237* – “Salvo lo dispuesto en la última parte del artículo 236, durante el plazo del preaviso el trabajador tendrá derecho, sin reducción de su salario, a gozar de una licencia de dos horas diarias dentro de la jornada legal de trabajo, pudiendo optar por las dos primeras o las dos últimas de la jornada. El trabajador podrá igualmente optar por acumular las horas de licencia en una o más jornadas íntegras.”

<sup>141</sup> *Article 87* - “Cuando se trate de un contrato por tiempo indefinido, ninguna de las partes podrá terminarlo sin dar previo aviso a la otra, salvo lo dispuesto en los artículos 81 y 84 de este Código, conforme a las siguientes reglas:

- a) cumplido el período de prueba hasta un año de servicio, 30 días de preaviso;
- b) de más de un año y hasta cinco años de antigüedad, 45 días de preaviso;
- c) de más de cinco y hasta diez años de antigüedad, 60 días de preaviso; y
- d) de más de diez años de antigüedad en adelante, 90 días de preaviso.

En el cómputo de la antigüedad se comprenderá el preaviso, si el trabajador prestó servicio durante ese tiempo.”

<sup>142</sup> *Article 89* – “Durante el período de preaviso y sin que se le disminuya el salario, el trabajador notificado de despido gozará de una licencia diaria de dos horas dentro de la jornada legal o de un día a la semana, a su arbitrio, para que busque nuevo trabajo.

A opción del trabajador, éste podrá hacer uso en forma continuada de todo el tiempo de licencia que le corresponda.”

If the employer fails in giving the notice, he/she must pay the equivalent remuneration to the worker (article 90<sup>143</sup>). On the other hand, if it is the employee who fails in notifying the employer, he/she must pay half of the proper remuneration until the end of the notification period to the employer.

<b>Chile</b>	<b>Argentina</b>	<b>Brazil</b>	<b>Uruguay</b>	<b>Paraguay</b>
General rule: 30 days, with exceptions	Varies in accordance with the worker's seniority: a) Less than 5 years: one month b) More than 5 years: two months  Initiative of the worker: 15 days	30 days	No legislation, topic dealt by collective agreements	Varies in accordance with the worker's seniority: a) Less than one year: 30 days; b) 1 – 5 years: 45 days c) 5 – 10 years: 60 days d) More than 10 years: 90 days

<sup>143</sup> Article 90 – “El empleador que no haya dado el preaviso o lo diese sin ajustarse a los requisitos legales, queda obligado a pagar al trabajador una cantidad equivalente a su salario durante el término del preaviso. En caso de que el trabajador omitiese dicho requisito, deberá pagar a su empleador una cantidad equivalente a la mitad del salario que corresponda al término del preaviso.”



### 9.3. REMUNERATION

The recent impressive developments on the Chilean economy were not able to implement – *per se* – effective remedies for the major Chilean inequalities on the labour field, particularly regarding the differences of income between rich and poor and the non-isonomic wage distribution regarding workers' gender.

This disproportion is a general and constant trace on Latin American economies, and a historically unsolved problematic situation on the region as whole. Nevertheless, the Chilean government is promoting several reforms in order to reduce this discrepancy (disparity), as a remarkable increment on the minimum wage level, the promulgation of a brand new legislation on gender issues and the general promotion of decent work.

#### 9.3.1. Minimum wage<sup>144</sup>

##### 9.3.1.1. Chile

In accordance with customary international law and the rules of the ILO (Convention 26<sup>145</sup> and Recommendation 30<sup>146</sup>, among others), the Chilean government set a minimum amount that must be paid to all workers in the country (the current value is CLP 163 000). The value of this salary is set annually and is the result of a wide social dialogue, in which unions play a key role.

The minimum wage has an important role in Chile, being the remuneration of millions of Chileans<sup>147</sup>.

---

<sup>144</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.274. “Muchos son los métodos que, según los autores, se aplican en los distintos países para determinar el salario con efecto obligatorio, que al mismo tiempo tiene carácter de vital, es decir, toma especialmente en cuenta las necesidades vitales a cuya satisfacción debe servir, y de móvil, ya que varía según el costo de vida. También se afirma que este trabajo, que constituye el mas bajo nivel de remuneración por todo trabajo subordinado, siendo un mínimo absoluto (piso de las remuneraciones), debe ser fijado por el Estado por tratarse de un régimen que suple situaciones deficitarias resultantes de un bajo nivel de remuneraciones, sea proveniente de la falta de convenios colectivos o de pactos celebrados en condiciones de desigualdad para los trabajadores.”

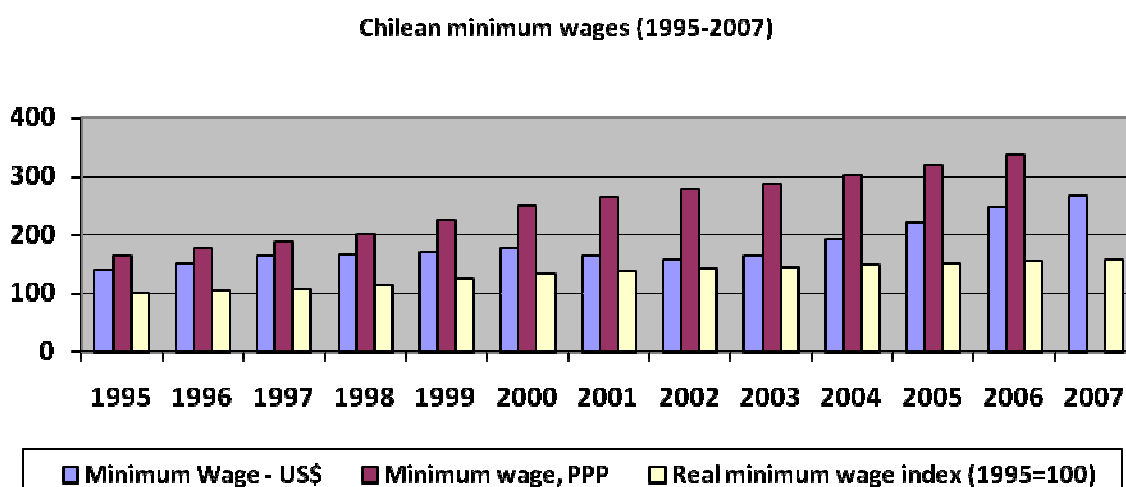
<sup>145</sup> Minimum Wage-Fixing Machinery Convention, 1928.

<sup>146</sup> Minimum Wage-Fixing Machinery Recommendation, 1928.

<sup>147</sup> MAUREIRA, Jorge. *Op. cit.* p. 210. “Es un ingreso de subsistencia individual que está muy lejos del ingreso familiar defendido por la Iglesia Católica en un país católico, pero hay millones de chilenos que ganan esa cantidad, menos los descuentos provisionales.”

It must be noted, however, that employment contracts for workers under 18 years and over 65 need not meet this minimum, and those workers may receive lower values, as already described in this study.

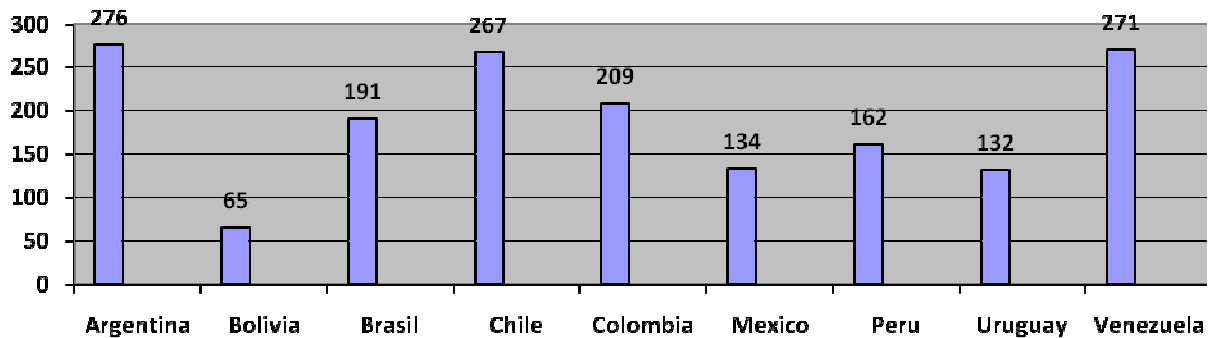
A first measure taken by the Chilean authorities during the last few years in order to reduce inequalities on the income distribution was the increment on the general minimum wage level. The scope was to proportionate better living standards for the poorest part of the population<sup>148</sup>, and, as a result of this policy, there was a remarkable diminution on the population that live under the poverty line.



Furthermore, it is also significant proceeding a comparative analysis with the situation of other Latin American States. On the next charts it is clear that Chilean workers receive a better retribution - both nominal and on PPP – than its colleagues on the neighbour countries.

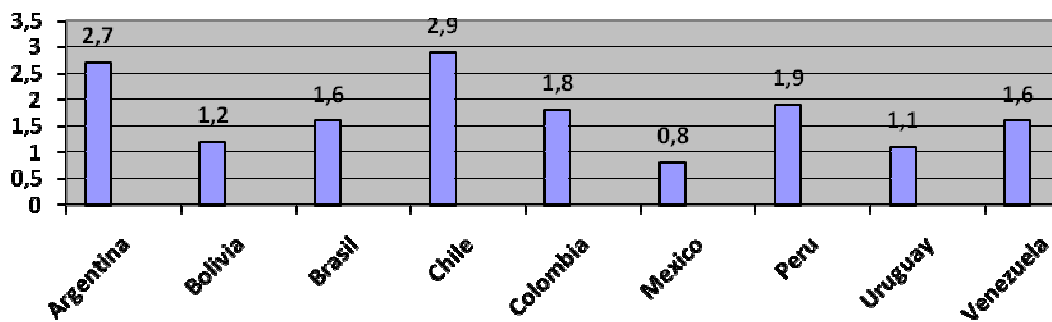
<sup>148</sup> *Evolución de los salarios en America Latina (1995-2006)*. Oficina Internacional Del Trabajo, 2008. p. 20. “Uno de los principales desafíos de los países que quieren aplicar una política activa de salarios mínimos, que lleve a mejoras sostenidas en los niveles reales de su poder de compra, es que la misma beneficie efectivamente a los asalariados de más bajos ingresos”.

Minimum wage (US\$, 2007, nominal)



As an example, the Chilean minimum salary allows that 2,9 people live below the poverty line while in the most part of the countries analyzed this number is under two (what means that two minimum wages are not enough for a family of two parents and two children). This option for a higher minimum wages shows the commitment of the Chilean authorities with the reduction of poverty levels.

Relation minim wage - people under poverty line (2005/06)



In sum, the minimum wage in Chile is considered an effective instrument to combat poverty, raising the living standards of the poorest part of the population, in spite of not being able to diminish inequalities.

9.3.1.2. *Comparative law*

The **Brazilian** Constitution states that a minimum wage established by law, with periodical adjustments in order to maintain its purchasing power, is a right of every worker, which should be capable of satisfying their basic living needs and those of their

families with housing, food, education, health, leisure, clothing, hygiene, transportation and social security (article 7, IV, CF<sup>149</sup>).

In **Argentina** there is a similar provision<sup>150</sup>, present in the LCT and in the Constitution<sup>151</sup> (article 14, bis), establishing that a minimum living wage shall ensure adequate food, housing, education, clothing, healthcare, transportation, recreation and holidays (article 116<sup>152</sup>, LCT). This minimum wage shall be applied to every over-eighteen worker (article 117<sup>153</sup>, LCT) which obey the normal working time (article 119<sup>154</sup>, LCT).

Similar provisions are also present in **Uruguay** (article 54<sup>155</sup>, Constitution and law 10.449/43<sup>156</sup>), **Ecuador** (articles 81<sup>157</sup> and 119<sup>158</sup>, Labour Code), **Paraguay** (articles

---

<sup>149</sup> *Article 7* – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim; (...)”

<sup>150</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 562. “El salario mínimo vital, dada su naturaleza y finalidad, debe pagarse íntegramente en efectivo (art. 116, LCT) sin que deba contemplarse a tal fin lo que el trabajador perciba en concepto de asignaciones familiares, ya que estos beneficios son independientes del derecho a la percepción del salario mínimo en su totalidad (art. 118, LCT). Tampoco debe tenerse en cuenta a fin de integrar lo debido en concepto de salario mínimo la remuneración que el trabajador reciba en especie, o beneficios sociales de los que goce, pues el salario mínimo vital debe estar conformado en su totalidad por remuneración efectiva. (...). El artículo 120 de la LCT establece que el salario mínimo vital es inembargable en la proporción que establezca la reglamentación, salvo por deudas alimentarias.”

<sup>151</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 274. “La fijación estatal de un salario mínimo vital, consistente en la menor remuneración que tiene derecho a percibir un trabajador subordinado en efectivo, se basa en documentos internacionales (convenio internacional 26 y recomendación 30 de la OIT) y se consagra en el art. 14 bis de la Const. Nacional.”

<sup>152</sup> *Article 116* - “Salario mínimo vital, es la menor remuneración que debe percibir en efectivo el trabajador sin cargas de familia, en su jornada legal de trabajo, de modo que le asegure alimentación adecuada, vivienda digna, educación, vestuario, asistencia sanitaria, transporte y esparcimiento, vacaciones y previsión.”

<sup>153</sup> *Article 117* – “Todo trabajador mayor de dieciocho (18) años, tendrá derecho a percibir una remuneración no inferior al salario mínimo vital que se establezca, conforme a la ley y por los organismos respectivos.”

<sup>154</sup> *Article 119* - Prohibición de abonar salarios inferiores – “Por ninguna causa podrán abonarse salarios inferiores a los que se fijen de conformidad al presente capítulo, salvo los que resulten de reducciones para aprendices o menores, o para trabajadores de capacidad manifiestamente disminuida o que cumplan jornadas de trabajo reducida, no impuesta por la calificación, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 200.”

<sup>155</sup> *Article 54*.- “La ley ha de reconocer a quien se hallare en una relación de trabajo o servicio, como obrero o empleado, la independencia de su conciencia moral y cívica; la justa remuneración; la limitación de la jornada; el descanso semanal y la higiene física y moral.

El trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años será especialmente reglamentado y limitado.”

<sup>156</sup> *Article 1*.- “El salario mínimo es aquel que se considera necesario, en relación a las condiciones económicas que imperan en un lugar, para asegurar al trabajador un nivel de vida suficiente, a fin de proveer a la satisfacción de sus necesidades físicas, intelectuales y morales.” (...)

<sup>157</sup> *Article 81*- “Los sueldos y salarios se estipularán libremente, pero en ningún caso podrán ser inferiores a los mínimos legales.”

249 – 260<sup>159</sup>, Labour Code), **Colombia** (articles 145-148<sup>160</sup>, Labour Code) and **Venezuela** (articles 167-173<sup>161</sup>, LOT).

---

<sup>158</sup> *Article 119* - “El Estado establecerá el sueldo y salario mínimos en las diferentes ramas del trabajo, y tenderá al establecimiento del salario familiar.”

<sup>159</sup> *Article 249* – “Salario mínimo es aquel suficiente para satisfacer las necesidades normales de la vida del trabajador consistentes en: alimentación, habitación, vestuario, transporte, previsión, cultura y recreaciones honestas considerándolo como jefe de familia.

*Article 250* – “El salario vital, mínimo y móvil será fijado periódicamente con el fin de mejorar el nivel de vida, tomando en cuenta los siguientes factores:

- *a)* el costo de vida de la familia obrera, según el tiempo y lugar, en sus elementos fundamentales, de acuerdo con el artículo anterior;
- *b)* el nivel general de salarios en el país o región donde se realice el trabajo;
- *c)* las condiciones económicas de la rama de actividad respectiva;
- *d)* la naturaleza y rendimiento del trabajo;
- *e)* la edad del trabajador, en la medida que influya sobre su productividad; y
- *f)* cualesquiera otras circunstancias que fuesen congruentes a la fijación.

*Article 251* – “A los efectos del artículo anterior, el territorio de la República se dividirá en zonas urbanas y rurales, fijándose el salario mínimo de modo general para cada una de ellas o para una o más industrias o trabajos similares, si así fuere indispensable, previo estudio minucioso de sus especiales condiciones económicas.”

*Article 252* – “La regulación de los tipos de salarios mínimos se hará a propuesta de un organismo denominado Consejo Nacional de Salarios Mínimos que funcionará en la sede de la autoridad administrativa del trabajo y estará presidido por el Director del Trabajo y la integrarán los siguientes miembros: tres representantes del Estado a propuesta del Poder Ejecutivo, tres representantes de los empleadores y tres representantes de los trabajadores, quienes deberán ser designados por sus organismos pertinentes.”

*Article 253* – “Queda facultado el Consejo Nacional de Salarios Mínimos a:

- *a)* dictar su propio reglamento;
- *b)* recabar de las reparticiones del Estado, la municipalidad, entes autónomos, empresas públicas o de economía mixta y empresas privadas industriales o comerciales de la República, todos los datos, informes o dictámenes, atinentes al desempeño de sus funciones;
- *c)* concurrir en corporación o por medio de miembros delegados a cualquier empresa o lugar de trabajo en horas hábiles para las constataciones que estime oportunas o de rigor; y
- *d)* conceder audiencias públicas para que las partes interesadas puedan exponer sus puntos de vista, así como disponer otras medidas de investigación que tiendan a aportar elementos de prueba y demás datos pertinentes.”

*Article 254* – “Sobre la base de las investigaciones realizadas, el Consejo Nacional de Salarios Mínimos, de acuerdo con lo preceptuado en este capítulo, propondrá la escala de salarios mínimos, la que será elevada al Poder Ejecutivo.”

*Article 255* – “El salario mínimo fijado de acuerdo con el procedimiento adoptado por este capítulo quedará en vigencia durante dos años. Este plazo se prorrogará automáticamente por períodos de igual duración, a no ser que la autoridad administrativa del trabajo o las partes interesadas soliciten su modificación de acuerdo con lo preceptuado en el artículo siguiente.”

*Article 256* – “Antes de vencer el plazo establecido para su vigencia, el salario mínimo será modificado cuando se comprueben cualquiera de los siguientes hechos:

- *a)* profunda alteración de las condiciones de la zona o industrias, motivadas por factores económico-financieros; y
- *b)* variación del costo de vida, estimada en un 10% (diez por ciento) cuando menos.”

*Article 257* – “El salario mínimo es debido a todo trabajador mayor de dieciocho años, por día de trabajo ejecutado dentro de la jornada legal.

Podrán establecerse salarios inferiores a la tasa mínima para aprendices y personas de deficiente capacidad física o mental, legalmente comprobada.”

*Article 258* – “En los trabajos a destajo, por pieza o tarea y el efectuado a domicilio, los salarios mínimos se regularán de modo que aseguren al trabajador una remuneración equivalente a la que obtendría de su trabajo, sobre la base del salario por tiempo.”

---

*Article 259* – “La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior.

Será nula de pleno derecho toda cláusula contractual que establezca un salario inferior al mínimo legal.

El trabajador a quien se le hubiese pagado un salario inferior al mínimo, tendrá derecho a reclamar del empleador el complemento debido. La autoridad administrativa del trabajo fijará sumariamente el plazo que no excederá de treinta días para el pago de la diferencia.”

*Article 260* – “Se dará la más amplia publicidad a los salarios mínimos en periódicos y mediante la fijación de carteles en lugares visibles de los centros de trabajo.”

<sup>160</sup>*Article 145* – “Salario mínimo es el que todo trabajador tiene derecho a percibir para subvenir a sus necesidades normales y a las de su familia, en el orden material, moral y cultural.

*Article 146* – “1. Para fijar el salario mínimo deben tomarse en cuenta el costo de la vida, las modalidades del trabajo, la capacidad económica de las empresas y {empleadores} y las condiciones de cada región y actividad.

2. Para los trabajadores del campo el salario mínimo debe fijarse tomando en cuenta las facilidades que el empleador proporciona a sus trabajadores, en lo que se refiere a habitación, cultivos, combustibles y circunstancias análogas que disminuyen el costo de la vida. (...).”

*Article 147* – “1. El salario mínimo puede fijarse en pacto o convención colectiva o en fallo arbitral. 2. <Numeral 2o. subrogado por el artículo 8 de la Ley 278 de 1996. El nuevo texto es el siguiente:>

"ARTÍCULO 8. <Artículo CONDICIONALMENTE EXEQUIBLE> Las decisiones de la Comisión serán adoptadas por consenso. El voto de cada sector representativo será el de la mayoría de sus miembros. "

"PARAGRAFO. Para la fijación del salario mínimo, la Comisión deberá decidir a más tardar el quince (15) de diciembre. Si no es posible concertar, la parte o partes que no están de acuerdo deben, obligatoriamente, explicar por escrito las razones de la salvedad dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes. Las partes tienen la obligación de estudiar esas salvedades y fijar su posición frente a ellas en el término de las siguientes cuarenta y ocho (48) horas. De nuevo, la Comisión deberá reunirse para buscar el consenso según los elementos de juicio que se hubieren allegado antes del treinta (30) de diciembre.

Cuando definitivamente no se logre el consenso en la fijación del salario mínimo, para el año inmediatamente siguiente, a más tardar el treinta (30) de diciembre de cada año, el Gobierno lo determinará teniendo en cuenta como parámetros la meta de inflación del siguiente año fijada por la Junta del Banco de la República y la productividad acordada por el comité tripartito de productividad que coordina el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; además, la contribución de los salarios al ingreso nacional, el incremento del producto interno bruto (PIB) y el índice de precios al consumidor (IPC)."

3. Para quienes laboren jornadas inferiores a las máximas legales y devenguen el salario mínimo legal o convencional, éste regirá en proporción al número de horas efectivamente trabajadas, con excepción de la jornada especial de treinta y seis horas previstas en el artículo siguiente.”

*Article 148* – “La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado un salario inferior. “

<sup>161</sup>*Article 167* – “Una Comisión Tripartita Nacional revisará los salarios mínimos, por lo menos una vez al año y tomando como referencia, entre otras variables, el costo de la canasta alimentaria.

La Comisión tendrá un plazo de treinta (30) días contados a partir de su instalación en el transcurso del mes de enero de cada año, para adoptar una recomendación.

Corresponderá al Ejecutivo Nacional a partir de dicha recomendación y sin perjuicio de las atribuciones que le confiere el artículo 172 de esta Ley, fijar el monto de los salarios mínimos.”

*Article 168* – “La Comisión Tripartita Nacional a que se refiere el artículo anterior se integrará paritariamente con representación de:

- a) La organización sindical de trabajadores más representativa.
- b) La organización más representativa de los empleadores.
- c) El Ejecutivo Nacional.

El Reglamento de esta Ley determinará la forma de designación de los miembros.

PARÁGRAFO ÚNICO.- La comisión dictará su reglamento de funcionamiento que incluirá, por lo menos:

- a) Régimen de convocatorias;
- b) Lugar y oportunidad de las sesiones;
- c) Orden del día;
- d) Régimen para la adopción de decisiones y,
- e) Cualquier otro que estimare necesario para el cabal cumplimiento de sus funciones.”

### 9.3.1.3. Comparative data

Analyzing the chart below, we may see that Argentina and Paraguay have, currently, the most elevated minimum wages, considering its purchase power parity. More, we observe that the 2008/09 variation was deeply affected in the whole region, in which Brazil was an exception. Moreover, analysing the Chilean case, it is true that on the 2007/09 period, the variation on the minimum wage was among the less significative in South America.

Country	Minimum wage, August 2007 (PPP)	Minimum wage, August 2008 (PPP)	Minimum wage, August 2009 (PPP)	Variation 2008-2009	Variation 2007-2009
Argentina	611	716	676	-5,63%	10,59%
Paraguay	567	597	592	-0,76%	4,49%
Colombia	437	455	452	-0,60%	3,5%
Chile	433	455	446	-1,93%	3,05%
Ecuador	394	432	417	-3,57%	5,73%
Venezuela	384	426	377	-11,61%	-1,94%

---

*Article 169* – “De conformidad con el artículo 167 de esta Ley, el Ejecutivo Nacional fijará los salarios mínimos propuestos mediante Resolución del Ministerio del ramo.”

*Article 170* – “Cuando una Comisión nombrada conforme a los artículos anteriores comprenda en sus atribuciones a toda la República, podrá recomendar salarios mínimos diferentes para distintas regiones, Estados o áreas geográficas, tomando en cuenta el costo de vida en las áreas rurales, en las áreas urbanas y en las zonas metropolitanas y otros elementos que hagan recomendables las diferencias.”

*Article 171* – “Cuando representantes de los patronos o trabajadores en una industria o rama de actividad determinada informen al Ejecutivo Nacional que han convenido en ciertas tarifas de salarios y pidan que estas tarifas sean adoptadas como mínimas para todos los trabajadores de la industria o rama de actividad de que se trate, ya sea en toda la República o en parte de ella, el Ejecutivo Nacional podrá, si se ha comprobado que los solicitantes en cuestión representan la mayoría de los patronos y trabajadores respectivos, fijarlas como tarifas mínimas mediante la Resolución correspondiente.”

*Article 172* – “Sin perjuicio de lo previsto en los artículos precedentes, el Ejecutivo Nacional, en caso de aumentos desproporcionados del costo de vida, oyendo previamente a los organismos más representativos de los patronos y de los trabajadores, al Consejo de Economía Nacional y al Banco Central de Venezuela, podrá fijar salarios mínimos obligatorios de alcance general o restringido según las categorías de trabajadores o áreas geográficas, tomando en cuenta las características respectivas y las circunstancias económicas. Esta fijación se hará mediante Decreto, en la forma y con las condiciones establecidas por los artículos 13 y 22 de esta Ley.”

*Article 173* – “El pago de un salario inferior al mínimo será sancionado de acuerdo con el artículo 627 de esta Ley. Además, el patrono infractor quedará obligado a reembolsar a los trabajadores la diferencia entre el salario mínimo y lo realmente pagado, por todo el tiempo en que hubiere recibido salarios más bajos que los fijados.”

Peru	321	355	356	0,17%	10,78%
Brasil	274	295	310	5,08%	13,14%
Uruguay	230	282	283	0,48%	23,19%
Bolivia	209	212	212	0,00%	1,44%

Source: *Tusalarario.com / Wage Indicator Foundation. Published in August 24<sup>th</sup>, 2009.*

### 9.3.2. Supplementary annual salary

#### 9.3.2.1. Chile

In Chile there is no mandatory supplementary annual salary. Nevertheless, there is a tradition spread among Chilean employers to pay an extra amount of money, the so-called ‘*aguinaldo*’<sup>162</sup>, both for the independence holiday in September 18<sup>th</sup> (*aguinaldo de fiestas patrias*) and for Christmas (*aguinaldo navideño*).

Notwithstanding, there is another mandatory bonus (*gratificación*) which must be paid in the end of the year (or in twelve monthly quotas). The employer must distribute 30% of the yearly net profits among its employees, OR pay an alternative bonus which corresponds to 25% of the annual remuneration with a maximum limit of 4,75 minimum wages, independently of the workers’ remuneration. In praxis employers choose this second option, usually clearly inferior to the first one, paying the equivalent of this maximum limit to their workers.

#### 9.3.2.1.1. Comparative Law

In **Uruguay** the topic is regulated by law 12.840<sup>163</sup>, which states that every worker must receive a supplementary salary (*sueldo anual complementario*) every year during the ten days before December 24<sup>th</sup> – this bonus may also be paid in two quotas

<sup>162</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 564. “(...) de la palabra celta *guinoad*, a la que se atribuye el significado de regalo de año nuevo, señalándose que era práctica la de ofrecer una dádiva o hacer un regalo en determinadas épocas del año y que la costumbre de conmemorar la Navidad y el Año Nuevo intercambiando obsequios, o dando a los más humildes medios para celebrar las fiestas, es un realidad el origen del *aguinaldo*.”

<sup>163</sup> December 22th, 1960.



(Decree 14.525<sup>164</sup>) in accordance to an annual calendar previously approved by the Executive.

The amount of this bonus is 1/12 of the total wages paid on the twelve months prior to December 1<sup>st</sup><sup>165</sup>. In the end of the employment relation, the worker must receive this benefit proportionally to the time effectively worked – in cases of fair dismissals, however, the employee loses the right to receive this benefit.

Similar provisions are present on the **Argentinean** legislation, which enacts that the supplementary salary (also called ‘*aguinaldo*’, article 121<sup>166</sup>. LCT) must be paid in two quotas<sup>167</sup>, on June 30<sup>th</sup> and on December 30<sup>th</sup> <sup>168</sup> (article 122<sup>169</sup>, LCT). The value of each installment is correspondent to 1/12 of the sum of the salaries received on the correspondent semester. When the labour relation ends, for any reason, the worker has the right to receive the proportional quota of the annual supplementary salary (art.123<sup>170</sup>, LCT).

In **Ecuador** workers have the right to receive two supplementary annual salaries: until September 15<sup>th</sup> a bonus of two minimum wages, concerning the workers’ category (article 113<sup>171</sup>), and until December 24<sup>th</sup> they must receive a bonus of 1/12 of the total annual remuneration (article 111<sup>172</sup>, Labour Code).

---

<sup>164</sup> May 26<sup>th</sup>, 1976.

<sup>165</sup> For rural workers apply law 13.619 (October 10<sup>th</sup>, 1967).

<sup>166</sup> Article 121 – “Se entiende por sueldo anual complementario la doceava parte del total de las remuneraciones definidas en el Artículo 103 de esta ley, percibidas por el trabajador en el respectivo año calendario.”

<sup>167</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.290. “Atento a que el sueldo anual complementario se gana día a día, al tiempo de la extinción del contrato de trabajo, este salario se ha adquirido en forma proporcional al tiempo trabajado en el semestre de que se trata, debiendo pagarse dicho importe al trabajador o sus derechohabientes, según el caso. La ley 24.467 admite, para las pequeñas empresas, que a través de la negociación colectiva se disponga el fraccionamiento de los periodos de pago del sueldo anual complementario, siempre que no excedan a tres en el año (art.91), lo que supone que la fijación de las respectivas fechas de pago, y la consiguiente modificación, por vía del convenio colectivo, de las previsiones del mencionado art. 122 de la LCT.”

<sup>168</sup> “Este pago se efectúa en dos cuotas que se abonan junto con los sueldos de junio y de diciembre de cada año, respectivamente.” *Source*: Government of Argentina.

<sup>169</sup> *Article 122* - “El sueldo anual complementario será abonado en dos cuotas: la primera de ellas el treinta de junio y la segunda el treinta y uno de diciembre de cada año. El importe a abonar en cada semestre, será igual a la doceava parte de las retribuciones devengadas en dichos lapsos, determinados de conformidad al artículo 121 de la presente ley.”

<sup>170</sup> *Article 123* - “Cuando se opere la extinción del contrato de trabajo por cualquier causa, el trabajador o los derecho-habientes que determina esta ley, tendrá derecho a percibir la parte del sueldo anual complementario que se establecerá como la doceava parte de las remuneraciones devengadas en la fracción del semestre trabajado, hasta el momento de dejar el servicio.”

<sup>171</sup> *Article 113* - “Decimocuarta remuneración.- Los trabajadores percibirán, además, sin perjuicio de todas las remuneraciones a las que actualmente tienen derecho, una bonificación adicional equivalente a dos salarios mínimos vitales de su respectiva categoría ocupacional, que será pagada en todo el país, hasta el 15 de septiembre de cada año.

### 9.3.3. Insalubrity premium

#### 9.3.3.1. Chile

In the Chilean legal system there is no standard or rule favoring workers exposed to unhealthy working conditions regarding reduction of working hours or increasing in salary, contrariwise to what is prescribed in the most part of foreign legislations.

#### 9.3.3.2. Comparative law

In accordance with the **Paraguayan** Labour Code, insalubrious activities are limited to a maximum of six daily hours (thirty-six per week). Nevertheless, this decreasing working time shall not affect the workers' remuneration, who shall receive the salary of a normal eight-hour day (article 198<sup>173</sup>, Labour Code). An equal provision is present in **Uruguay** (law 11.577/50<sup>174</sup>) and in **Argentina**<sup>175</sup> (article 200<sup>176</sup>, LCT). Reductions on

---

La bonificación a la que se refiere el inciso anterior se pagará también a los jubilados por sus empleadores y a los pensionistas del Seguro Militar y de la Policía Nacional.

Si un trabajador, por cualquier causa, saliere o fuere separado de su trabajo antes de las fechas mencionadas, recibirá la parte proporcional de la decimocuarta remuneración al momento del retiro o separación."

<sup>172</sup> Article 111 – "Derecho a la decimotercera remuneración.- Los trabajadores tienen derecho a que sus empleadores les paguen, hasta el veinticuatro de diciembre de cada año, una remuneración equivalente a la doceava parte de las remuneraciones que hubieren percibido durante el año calendario respectivo.

La remuneración a que se refiere el inciso anterior se calculará de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 95 de este Código."

<sup>173</sup> Article 198 – "Cuando el trabajo debe realizarse en lugares insalubres o por su naturaleza pongan en peligro la salud o la vida de los trabajadores o en condiciones penosas, turnos continuos o rotativos, su duración no excederá de seis horas diarias o de treinta y seis semanales, debiendo percibir salario correspondiente a jornada normal de ocho horas.

En este caso, y a pedido de cualquiera de las partes interesadas, la Dirección General de Higiene y Seguridad Ocupacional, asesorada por el organismo competente del Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, especificará como insalubre o no insalubre la actividad de que se trate. La calificación de insalubridad será mantenida hasta que sea demostrada la desaparición de las causas ante el organismo mencionado."

<sup>174</sup> Article 1 – "No podrá ser mayor de seis horas la jornada de trabajo de los empleados y obreros de actividades que, por las condiciones en que se efectúa el trabajo o por los materiales que se manipulan, sean consideradas perjudiciales para la salud. (...) Article 7.- Los horarios especiales de trabajo para las actividades que sean consideradas insalubres por aplicación de esta ley devengarán el mismo salario que el que se haya determinado para la jornada completa en esas mismas actividades, por los laudos o convenios vigentes. Esa equivalencia de salario entre los horarios especiales y la jornada legal máxima de trabajo, será mantenida mientras subsista la calificación de insalubre para la actividad de que se trata. Esta equivalencia rige también para los obreros destajistas. El mínimo de la jornada diaria de trabajo, de los obreros y empleados comprendidos en esta ley, no podrá ser inferior a tres horas y su remuneración deberá alcanzar el 65% de la reconocida para la jornada total."

<sup>175</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 629. "El artículo 2 de la ley 11.544 entiende por lugares insalubres aquellos en los cuales el aire viciado o su

the working time are also prescribed in **Colombia** (article 161<sup>177</sup>, Labour Code) and in **Venezuela** (article 197<sup>178</sup>, LOT).

In **Brazil** there is a constitutional protection of the insalubrity premium (article 7, XXIII<sup>179</sup>, CF), which ensures the payment of an additional forty, twenty or ten percent of the minimum wage in the region, according to a previous classification of the insalubrity degree on maximum, medium or minimum (article 192<sup>180</sup>, CLT).

---

compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes pongan en peligro la salud de los trabajadores. El artículo 200 de la LCT, con un criterio más amplio, deja librada a la autoridad de aplicación la determinación de qué tareas o condiciones deben ser declaradas insalubres, y, a tal efecto, exige que la conclusión se funde en dictámenes médicos sustentados con rigor científico.”

<sup>176</sup> *Article 200* - (...) En caso de que la autoridad de aplicación constatare el desempeño de tareas en condiciones de insalubridad, intimará previamente al empleador a adecuar ambientalmente el lugar, establecimiento o actividad para que el trabajo se desarrolle en condiciones de salubridad dentro del plazo razonable que a tal efecto determine.

Si el empleador no cumpliera en tiempo y forma la intimación practicada, la autoridad de aplicación procederá a calificar las tareas o condiciones ambientales del lugar de que se trate.

La jornada de trabajo en tareas o condiciones declaradas insalubres no podrá exceder de seis (6) horas diarias o treinta y seis (36) semanales. La insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad. La reducción de jornada no importará disminución de las remuneraciones.

Agotada la vía administrativa, toda declaración de insalubridad, o la que deniegue dejarla sin efecto, será recurrible en los términos, formas y procedimientos que rijan para la apelación de sentencias en la jurisdicción judicial laboral de la Capital Federal. Al fundar este recurso el apelante podrá proponer nuevas pruebas.

Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.”

<sup>177</sup> *Article 161* – “(...) a). En las labores que sean especialmente insalubres o peligrosas, el gobierno puede ordenar la reducción de la jornada de trabajo de acuerdo con dictámenes al respecto;(...)”

<sup>178</sup> *Article 197* – “El Ejecutivo Nacional podrá, en el Reglamento de esta Ley o por Resolución especial, fijar una jornada menor para aquellos trabajos que requieran un esfuerzo excesivo o se realicen en condiciones peligrosas o insalubres.”

<sup>179</sup> *Article 7* – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)

XXIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei;”

<sup>180</sup> *Article 192* – “O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de 40% (quarenta por cento), 20% (vinte por cento) e 10% (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus máximo, médio e mínimo. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)”

### 9.3.4. Risk premium

#### 9.3.4.1. Chile

Again, concerning dangerous activities, the Chilean legal system has no rule regarding reduction of working hours or increasing in salary, contrariwise to what is prescribed in the most part of foreign legislations.

#### 9.3.4.2. Comparative law

In case of dangerous activities, **Brazilian** workers shall receive an additional payment of thirty percent of the normal wage (article 7, XXIII<sup>181</sup>, CF and article 193<sup>182</sup>, CLT).

In **Paraguay**, it is applied the same rules of the precedent section (insalubrious activities), which a diminution on the maximum working time (6 hours daily, and 36 weekly) without affecting the workers' remuneration (article 198<sup>183</sup>, Labour Code). In **Argentina** also the working time is reduced, in accordance with national law<sup>184</sup> (article 200<sup>185</sup>, LCT). The same happens in **Colombia** (article 161<sup>186</sup>, Labour Code) and in **Venezuela** (article 197<sup>187</sup>, LOT).

Contrariwise, in **Uruguay** there is no legal provision on this topic, which shall be dealt by collective agreements.

---

<sup>181</sup> See previous section.

<sup>182</sup> *Article 193* – “São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem o contato permanente com inflamáveis ou explosivos em condições de risco acentuado. (Redação dada pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)

§ 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido. (Incluído pela Lei nº 6.514, de 22.12.1977)”

<sup>183</sup> See previous section.

<sup>184</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 629. “(...) la ley menciona aquellas que puedan considerar penosas, mortificantes o riesgosas, aunque difiere al dictado de una ley nacional la fijación del límite a la jornada en la cual se cumplan ese tipo de tareas (art. 200, *in fine*, LCT).”

<sup>185</sup> *Article 200* – “(...) Por ley nacional se fijarán las jornadas reducidas que correspondan para tareas penosas, mortificantes o riesgosas, con indicación precisa e individualizada de las mismas.”

<sup>186</sup> See previous section.

<sup>187</sup> See previous section.

#### 9.4. WORKING TIME

On this section we will debate the main features of the Chilean legislation on a comparative basis, concerning working time and rest periods<sup>188</sup>.

On the Chilean Labour Code's definition, working time is the time during which the worker must provide its services effectively in accordance with the contract. It is also comprehends the time in which the worker is available to the employer without working, for reasons not attributable to him/her<sup>189</sup>.

*Article 21 - "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato.*

*Se considerará también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables."*

On this topic, this study will present the daily/weekly maximum working journeys, the average effective hours of work, so as considerations regarding overtime and night work.

Concerning rest, we will discuss basically its four main dimensions<sup>190</sup>:

- a) Daily rest period;
- b) Minimum interval between working days;

---

<sup>188</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 342. "Con razón se ha dicho que jornada y descanso son dos facetas de un mismo problema, porque tanto el límite que se intenta poner a la primera como la imposición obligatoria del segundo persiguen idéntica finalidad: dar debido resguardo a la integridad psicofísica del trabajador, atendiendo no sólo a su necesidad de reponer energías, sino también a los requerimientos normales de la vida familiar, social y recreativa de todo ser humano. Sin embargo, no se trata del mismo instituto, porque mientras la jornada apunta a la regulación del tiempo que una persona destina a su trabajo, el relativo descanso dirige su operatividad a la protección del tiempo libre de quienes trabajan en relación de dependencia. Aun cuando los preceptos que emanan de estas instituciones convergen en un mismo fin, las soluciones que cada uno brinda para atender al problema que subyace en sus respectivos ámbitos, son diferentes."

<sup>189</sup> URMENETA, Roberto. *Op. cit.* p. 74. "Jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el trabajador debe prestar efectivamente sus servicios en conformidad al contrato. Se considera también jornada de trabajo el tiempo en que el trabajador se encuentra a disposición del empleador sin realizar labor, por causas que no le sean imputables (incisos 1 y 2 del art. 21)."

<sup>190</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 666. "Pueden distinguirse cuatro tipos de descanso: a) descanso durante una misma jornada, y b) descanso diario entre la terminación de una jornada y el comienzo de la que sigue (ambos están destinados a procurar el indispensable reposo para la recuperación de las energías perdidas durante el día de trabajo); c) el descanso semanal, que repara el individuo no sólo físicamente sino que, además, le otorga la posibilidad de desarrollar su propia personalidad en el marco de su vida familiar y/o social, y, por último, d) el descanso anual."

- c) Weekly rest;
- d) Annual leave (vacation periods).

As precisely stated by ACKERMAN<sup>191</sup>, the limitation on working time and the mandatory rest have the scope to give shelter to the psychophysical integrity of the worker, and not only attending their needs to recover energy but also to comply with the normal requirements of family life, social and recreational activities of every human being.

#### 9.4.1. Daily/weekly journey

##### 9.4.1.1. Chile

At least before the recent global financial crisis (started in 2008), there was a tendency on a significant fraction of developed countries to progressively reduce the working time<sup>192</sup>. This same trend had been verified in Chile, which diminished the maximum weekly working time in three hours on January 1<sup>st</sup>, 2005<sup>193</sup>. Since then, the

---

<sup>191</sup> *Id.* p. 666. “(...) tanto el límite que se intenta poner a la jornada como la imposición obligatoria del descanso persiguen idéntica finalidad: dar resguardo a la integridad psicofísica del trabajador y atender no sólo a su necesidad de reponer energías sino también a los requerimientos normales de la vida familiar, social y recreativa de todo ser humano.”

<sup>192</sup> *Id.* p. 601. “Seguidamente se ha de anunciar la posición de otros países que, al menos desde sus legislaciones, propugnan una reducción en la jornada de trabajo o una flexibilización en su cómputo. En 1996, Portugal redujo su jornada semanal legal (...). Los Países Bajos, en la ley sobre tiempo de trabajo (1996) (...) fija dos tipos de límites máximos (...). En Austria, de acuerdo a la nueva ley sobre jornada (desde mayo de 1997), se prevé la anualización del tiempo de trabajo. (...). La ley de organización del tiempo de trabajo promulgada en Irlanda en el año 1997 prevé una jornada semanal máxima de cuarenta y ocho horas, pero puede ser modulada sobre períodos distintos según los trabajadores o trabajos implicados; (...). En Japón, a partir de la ley sobre promoción de la reducción de jornada (1990), ésta ha ido disminuyendo progresivamente (...). En 1998, en Francia, se adoptó el texto definitivo de la ‘ley de orientación de incitación relativa a la reducción del tiempo de trabajo’ (...). En España (...) fue sometida a las Cortes una iniciativa legislativa popular (...) a favor de la jornada semanal de treinta y cinco horas, que recogió un total de setecientas mil firmas. (...). Como parte de un proceso de cambio que apunta a mejorar la calidad de vida de los trabajadores dependientes, también se observa que algunos países (Alemania, Suiza, Gran Bretaña, Francia, Suecia, Holanda, entre otros) han comenzado a implementar con carácter experimental (sólo en ciertos sectores) el denominado horario flexible.”

<sup>193</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, (...). Op. cit.* p. 89. “El Código de 1931 prescribía la jornada ordinaria de ocho horas diarias y cuarenta y ocho semanales, para obreros, y sólo jornada ordinaria semanal de 48 horas para empleados. La asimilación de empleados y obreros y el desarrollo de la llamada semana de cinco días condujeron a eliminar el límite diario de ocho horas, señalándose como límite diez horas diarias. La reforma de la Ley n. 19.759 redujo desde el 1 de enero de 2005 a 45 horas semanales la actual jornada de 48. Corresponde a una tendencia universal orientada a evitar la reducción del empleo como consecuencia del incremento de la tecnología y la productividad. El desafío para Chile consistió,

Chilean Labour Code has a general rule that establishes, with a few exceptions, a maximum of forty-five working hours per week.

*Art. 22. “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. (...)”<sup>194</sup>”*

Notwithstanding, probably the most relevant issue regarding working hours is the increasing inclination presented in several countries in order to set up flexible mechanisms in order to compensate working time on a monthly, quarterly or even yearly basis. Chile is an exception on this global pattern, since the country still has a very rigid regulation that holds back individual or collective agreements that flexibilize the working time pre-established by law<sup>195</sup>. The only exceptions are on the rural work (may be flexibilized on an yearly basis) and on the transports sector (monthly basis).

#### 9.4.1.2. *Comparative law*

Regarding the maximum limit of working hours, the Chilean legislation is less protective than the **Brazilian** one, which establishes a maximum of 44-hours weekly time (article 7<sup>th</sup>, XIII, Brazilian Constitution - 1988):

*Article 7th – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)”*

---

desde luego, en ser capaz de neutralizar con mayor productividad el incremento de costos al reducir la jornada, manteniendo la remuneración.”

<sup>194</sup> *Article 22 – “La duración de la jornada ordinaria de trabajo no excederá de cuarenta y cinco horas semanales. Quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que presten servicios a distintos empleadores; los gerentes, administradores, apoderados con facultades de administración y todos aquellos que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los contratados de acuerdo con este Código para prestar servicios en su propio hogar o en un lugar libremente elegido por ellos; los agentes comisionistas y de seguros, vendedores viajantes, cobradores y demás similares que no ejerzan sus funciones en el local del establecimiento. También quedarán excluidos de la limitación de jornada de trabajo los trabajadores que se desempeñen a bordo de naves pesqueras. Asimismo, quedan excluidos de la limitación de jornada, los trabajadores contratados para que presten sus servicios preferentemente fuera del lugar o sitio de funcionamiento de la empresa, mediante la utilización de medios informáticos o de telecomunicaciones. La jornada de trabajo de los deportistas profesionales y de los trabajadores que desempeñan actividades conexas se organizará por el cuerpo técnico y la entidad deportiva profesional correspondiente, de acuerdo a la naturaleza de la actividad deportiva y a límites compatibles con la salud de los deportistas, y no les será aplicable lo establecido en el inciso primero de este artículo.”*

<sup>195</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. *Op. Cit.* p. 185. “Bajo estos parámetros, la legislación nacional denota un alto grado de inflexibilidad em relación com la posibilidad de anualizar o de trimestralizar como, asimismo, refleja una gran falta de libertad de pacto entre empleadores y colectivos de trabajadores (...)”.

*XIII - duración do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;*”

but more protective than the eight daily working hours and forty-eight weekly ones hours prescribed in **Argentina** (article 196<sup>196</sup>, LCT and article 1<sup>st</sup>, law n° 11.544/29),

*Law 11.544/29 - Article 1st – “La duración del trabajo no podrá exceder de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales para toda persona ocupada por cuenta ajena en explotaciones públicas o privadas, aunque no persigan fines de lucro.*

*No están comprendidos en las disposiciones de esta ley, los trabajos agrícolas, ganaderos y los del servicio doméstico, ni los establecimientos en que trabajen solamente miembros de la familia del jefe, dueño, empresario, gerente, director o habilitado principal.*

*La limitación establecida por esta ley es máxima y no impide una duración del trabajo menor de 8 horas diarias o 48 semanales para las explotaciones señaladas. (Párrafo incorporado por art. 1° del Decreto Ley N° 10.375 B.O. 25/6/1956)”*

**Peru** (article 25, Peruan Constitution-1993 - notwithstanding, for women and minors there is a maximum of 45 weekly hours, 8 hours daily),

*Article 25 – “La jornada ordinaria de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales, como máximo. En caso de jornadas acumulativas o atípicas, el promedio de horas trabajadas en el período correspondiente no puede superar dicho máximo.”*

and **Paraguay** (Article 194, Labour Code)

*Labour Code, Article 194 – “La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos*

---

<sup>196</sup> Article 196 – “La extensión de la jornada de trabajo es uniforme para toda la Nación y regirá por la ley 11.544, con exclusión de toda disposición provincial en contrario, salvo en los aspectos que en el presente título se modifiquen o aclaren.”



**especiales previstos en este Código, de ocho horas por día o cuarenta y ocho horas semanales, cuando el trabajo fuere diurno (...)**

Nevertheless, peculiar rule in **Paraguay** establish that, with the aim of allowing workers the weekly rest period from Saturday 12 pm, the 48 weekly working hours may be distributed by agreement between the parties, extending the normal daily working time without constituting overtime (article 215<sup>197</sup>, Labour Code).

More, in accordance with the **Uruguayan** legislation, the working time should not be superior to eight daily hours and to forty-four (commercial sector) or forty-eight (industrial sector) weekly hours.<sup>198</sup>

Concerning the flexibility of this time limit, the Chilean legislation is certainly an exception of stringency.

In Brazil, for example, the constitution provides the mechanism of “bank of hours”<sup>199</sup>

#### Weekly working hours

Argentina	Brazil	Chile	Paraguay	Peru	Uruguay
48	44	45	48	48	44 (commercial sector), 48 (industrial sector)

<sup>197</sup> Article 215 - “Con el fin exclusivo de permitir a los trabajadores el descanso semanal desde el mediodía del sábado, por acuerdo entre las partes, podrán distribuirse las cuarenta y ocho horas semanales de trabajo, ampliando la jornada ordinaria. Esta ampliación no constituirá trabajo extraordinario.”

<sup>198</sup> On the industrial activities there is a maximum of 8 working hours per day and 48 hours per week (law 5350/15) Nevertheless, in certain activities the daily limit may be extended to 9 hours (with the observance of the 48-hours weekly limit). Also, it is possible that collective agreements extend the daily limit in 48 minutes (with four working hours on Saturdays) or in 96 minutes (with rest on Saturdays). On activities with commercial nature, the weekly limit is forty-four working hours. For rural workers the limit is also 8 daily working hours and 48 hours for every 6 days of work (law 18.441/2008). Some activities, however, are exempted of this time limit (Decree 611/80). There is also a special 36 weekly working hours (6 daily hours) for minors, apprentices, insalubrious and some other activities.

<sup>199</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. LIMA TEIXEIRA FILHO, João de (et al.). *Instituições de Direito do Trabalho* – 19 ed. São Paulo: LTr, 2000. p.797. “As disposições legais vigentes, relativas à duração do trabalho, são de caráter imperativo, não podendo, em princípio, ser violadas por qualquer ajuste estipulado entre empregado e empregador, nem pelas convenções e acordos coletivos que lhe sejam aplicáveis (arts. 9º e 444 da CLT). A nova Constituição brasileira permite, no entanto, em dois pontos, a flexibilização das normas que editou sobre a duração do trabalho: a) a compensação dos horários com redução de jornadas (art.7º, XIII); b) adoção de regras especiais de trabalho para turnos ininterruptos de revezamento (art.ct., XIV). Essa flexibilização – convém sublinhar – há de verificar-se somente por meio de convenções ou acordos coletivos de trabalho; sob tutela sindical, por conseguinte (art. 8, VI, CF).”

## 9.4.2. Daily rest period<sup>200</sup>

### 9.4.2.1. Chile

In Chile it is established that every worker has the right of thirty daily minutes of rest during the working time<sup>201</sup>. In practice, however, this time is frequently extended to a one-hour stop<sup>202</sup>.

*Art. 34. "La jornada de trabajo se dividirá en dos partes, dejándose entre ellas, a lo menos, el tiempo de media hora para la colación. Este período intermedio no se considerará trabajado para computar la duración de la jornada diaria.*

*Se exceptúan de lo dispuesto en el inciso anterior los trabajos de proceso continuo. En caso de duda de si una determinada labor está o no sujeta a esta excepción, decidirá la Dirección del Trabajo mediante resolución de la cual podrá reclamarse ante el Juzgado."*

There is no rule concerning the maximum period of pause, but there is an administrative regulation (2947/111 of 17.05.96<sup>203</sup>) stating that the maximum period is the one sufficient to have lunch<sup>204</sup>.

---

<sup>200</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 667. "Este tipo de descanso es el que, dentro de una misma jornada de labor, el trabajador utiliza para reponer energías y/o alimentarse (en su hogar, en los alrededores de la sede laboral o, incluso, dentro de ella)."

<sup>201</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,(...)*. *Op. cit.* p. 102. "El descanso dentro de la jornada diaria se ha simplificado al fijarse como mínimo de media hora para la colación. En la legislación del Código de 1931 el descanso era de dos horas. Posteriormente se admitieron los sistemas de jornada única, con media hora de descanso, que tenían doble régimen en cuanto a imputación del tiempo de colación a la jornada, segun fueran impuestos por la ley, o convenidos. El descanso es ahora convencional, con el límite indicado, *que no se considera tiempo trabajado*. (...) EL Código contempla *la excepción para procesos continuos*, impuesta por su naturaleza, con derecho a reclamar al Juzgado del Trabajo, igual que en los casos de horas extraordinarias."

<sup>202</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. . *Op. Cit.* p. 187. "El caso nacional contempla una norma precisa que lo establece en treinta minutos diários, aunque La practica más extendida lo situa em uma hora."

<sup>203</sup> "(...) Como es dable apreciar la ley sólo ha regulado claramente la duración mínima del descanso dentro de la jornada, de suerte tal que si bien es viable sostener que no hay inconveniente legal para interrumpir la jornada diaria por un lapso superior a media hora, no es menos cierto que resulta también necesario precisar si existe o no un límite máximo que restrinja la extensión del descanso en referencia.

Para dilucidar la interrogante planteada cabe recurrir a las normas de hermenéutica legal contenidas en el artículo 19 del Código Civil que dispone que "el tenor literal" de la ley como, asimismo, "su intención o espíritu claramente manifestados en " ella misma", permiten fijar el verdadero sentido y alcance de un precepto legal.

En el caso que nos ocupa, el tenor literal del artículo 34 deja de manifiesto que el objetivo primordial que el legislador asignó al descanso dentro de la jornada fue el consumo de una "colación".

Examinada esta circunstancia a la luz de las reglas de interpretación anotadas cabe afirmar que si bien es cierto, como ya se dijera, la ley fijó expresamente sólo la duración mínima del descanso dentro de la

---

jornada, no lo es menos que también fijó implícitamente un criterio para determinar los límites de su extensión, que se encuentra en la finalidad y naturaleza misma de este descanso.

Ahora bien, "colación" de acuerdo al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, es, entre otras acepciones, "refacción que se acostumbra a tomar por la noche en los días de ayuno", o "refacción de dulces, pastas y a veces fiambres, con que se obsequia a un huésped o se celebra algún suceso"; "refacción", a su vez, significa "alimento moderado que se toma para reparar las fuerzas", conceptos éstos que autorizan para sostener que la colación y, por ende, el descanso dentro de la jornada involucran el consumo de un alimento moderado o comida ligera, necesaria para reparar las fuerzas gastadas durante la primera parte de la jornada diaria.

En esta forma, es forzoso concluir que el beneficio de que se trata tiene también un límite máximo determinado por la finalidad prevista por el legislador, de forma tal que no puede extenderse más allá del tiempo necesario para ingerir la alimentación a que se alude en el párrafo precedente, el que podrá ser superior a la media hora mínima que señala la ley, según lo ameriten las circunstancias de hecho que concurren en cada caso particular, las que, en caso de duda, deberán ser calificadas por el respectivo Inspector del Trabajo.

Ello significa que el empleador no podrá, sin vulnerar la norma en comento, disponer un descanso diario que se prolongue por sobre lo razonable debido a circunstancias ajenas al consumo de una colación, como serían, por ejemplo, la mayor o menor afluencia de público en determinadas horas en el caso de un establecimiento comercial.

Lo anteriormente expuesto se confirma si se tiene presente que el derecho del trabajo posee principios y características que le son propios, que determinan la existencia de ciertos criterios de interpretación que se inspiran en la idea de que el legislador se propone establecer a través de la normativa laboral un sistema de protección del trabajador que el intérprete está obligado a respetar al momento de fijar su verdadero sentido y alcance.

Entre otros criterios se encuentra aquel que ordena al intérprete realizar su labor buscando la finalidad última que ha perseguido el legislador al dictar una norma, en todo caso, no arbitrariamente, según sus sentimientos, si no aplicando igualmente las leyes de interpretación establecidas por el mismo legislador.

Siguiendo esta directriz es posible afirmar que el objetivo que se ha propuesto la ley al implantar un descanso dentro de la jornada, claramente explícitado en el artículo 34 del Código del Trabajo, no ha sido otro que conceder al trabajador el tiempo necesario para ingerir una colación, entendida ésta como una comida ligera, que le permita reponer las fuerzas gastadas en la primera parte de su jornada, para posteriormente continuar laborando.

Sentada esta premisa, forzoso es también concluir que ninguna interpretación o aplicación que se haga de la norma en comento podrá, sin desvirtuar el propósito legislativo, permitir una prolongación del descanso de que se trata que implique dividir la jornada del dependiente en un lapso que exceda el tiempo razonable que puede ocuparse en el consumo de una colación.

Con todo, cabe puntualizar que no procede aplicar la doctrina expuesta cuando se trata de labores que por sus características intrínsecas se desarrollan sólo en ciertos momentos del día, existiendo entre ellos una interrupción natural que no guarda relación con el descanso dentro de la jornada, no pudiendo, por ende, dicho lapso ser analizado a la luz del artículo 34 del Código del Trabajo; tal sería el caso, por ejemplo, de los trabajadores de ordeña, que sólo prestan servicios en las primeras horas del día, a saber, entre las 5:30 y las 9:30 horas, y posteriormente, en la tarde, entre 15:00 y 17:00 horas, no existiendo otra posibilidad de distribución de este trabajo, atendida la naturaleza del mismo.

En consecuencia, sobre la base de las disposiciones legales citadas y consideraciones expuestas, cúmpleme informar a Ud. que el descanso dentro de la jornada a que se refiere el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo, no puede prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la colación a que el mismo artículo alude, circunstancia ésta que, en caso de duda, deberá ser calificada por el respectivo Inspector del Trabajo en cada caso particular.

Reconsideráse el Dictamen 6.077-275, de 21.10.92 y cualquier otro que contenga una doctrina contraria a la que se expone en el cuerpo del presente informe.(...)"

<sup>204</sup> "Ahora bien, la Dirección del Trabajo ha establecido mediante dictamen N° 2947/111 de 17.05.96, que el descanso dentro de la jornada a que se refiere el inciso 1° del artículo 34 del Código del Trabajo, no puede prolongarse más allá del tiempo necesario para el consumo de la colación a que el mismo artículo alude, circunstancia ésta que en caso de duda, debe ser calificada por el respectivo Inspector del Trabajo en cada caso en particular. Para arribar a lo señalado precedentemente la doctrina contenida en el señalado dictamen establece que colación significa una refacción, esto es, un alimento moderado que se toma para reparar las fuerzas, concepto que lleva a concluir que la colación y, por ende, el descanso

In cases of part-time workers (until 30 weekly working hours), the article 40 bis A<sup>205</sup> (Labour Code) states that the break should not have less than 30 minutes or more than one hour<sup>206</sup>.

#### 9.4.2.2. *Comparative law*

Comparatively, in **Brazil**, when the work takes more than 6 daily hours, the break should have at least one hour<sup>207</sup> (maximum two hours, if there is no collective agreement, in accordance with article 71 (CLT)<sup>208</sup>. If the daily working time is between four and six hours, there is a mandatory fifteen-minutes break time.

---

dentro de la jornada involucra el consumo de un alimento moderado o comida ligera, necesaria para reparar las fuerzas gastadas durante la primera parte de la jornada diaria.” Source: Dirección del Trabajo.

<sup>205</sup> Article 40 bis A – “En los contratos a tiempo parcial se permitirá el pacto de horas extraordinarias.

La base de cálculo para el pago de dichas horas extraordinarias, no podrá ser inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, calculado proporcionalmente a la cantidad de horas pactadas como jornada ordinaria.

La jornada ordinaria diaria deberá ser continua y no podrá exceder de las 10 horas, pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para la colación.”

<sup>206</sup> “Cuando se ha convenido una jornada parcial de trabajo, esto es, aquella que no supera las 30 horas semanales, la jornada ordinaria diaria debe ser continua pudiendo interrumpirse por un lapso no inferior a media hora ni superior a una hora para colación, conforme se establece en el inciso 3° del artículo 40 bis A del Código del Trabajo.” Source: Dirección del Trabajo.

<sup>207</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. LIMA TEIXEIRA FILHO, João de (et al.). *Op.cit.* p.809. “Justamente porque o legislador brasileiro adotou a regra segundo a qual os períodos de intervalo não devem ser computados na fluência da jornada de trabalho, procurou a Constituição limitar não apenas o mínimo, mas, igualmente, o máximo da duração dessas interrupções. Assim, quando a jornada situar-se entre quatro e seis horas, o intervalo será sempre de quinze minutos. Se o empregador fixar intervalo maior, terá de computar o tempo excedente como de serviço prestado, remunerável e integrante da jornada de trabalho. Por seu turno, quando o trabalho diário exceder de seis horas, o intervalo terá de ser, a princípio, estipulado com duração de uma a duas horas. Só poderá ser superior a duas horas se o permitir acordo escrito entre o empregador e os empregados, acordo coletivo celebrado entre a empresa e o sindicato dos seus empregados ou, ainda, convenção coletiva firmada entre os sindicatos representativos das correspondentes categorias; só poderá ser inferior a uma hora se o autorizar decisão do Ministro do Trabalho (...).”

<sup>208</sup> Article 71 – “Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§ 1º – Não excedendo de 6 (seis) horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de 15 (quinze) minutos quando a duração ultrapassar 4 (quatro) horas.

§ 2º – Os intervalos de descanso não serão computados na duração do trabalho.

§ 3º – O limite mínimo de 1 (uma) hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho quando, ouvida a Secretaria de Segurança e Higiene do Trabalho, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

§ 4º – Quando o intervalo para repouso e alimentação, previsto neste artigo, não for concedido pelo empregador, este ficará obrigado a remunerar o período correspondente com um acréscimo de no mínimo 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.”

The **Argentinean** legislation brings no general rules on this topic, which is an open field for collective agreements<sup>209</sup>. Nevertheless, there are mandatory rules on specific cases such as women and minors (two hours - article 174<sup>210</sup> and 191<sup>211</sup>, LCT), breastfeeding (2 pauses of 30 minutes each - article 179<sup>212</sup>, LCT), rural workers (between 2 and 4 ½ hours- article 14<sup>213</sup>, law 22.248 and article 7<sup>214</sup>, Decree 563/81) and housework (3 hours – article 4 (a)<sup>215</sup>, decree 326/56).

In **Paraguay**, article 200<sup>216</sup> of the Labour Code states that the working time should be distributed in at least two sections with a break rationally adapted to the nature of work and to workers' needs, which shall not be less than 30 minutes.

In **Uruguay** the topic is regulated by decrees 29.10.57, 242/87<sup>217</sup> and 55/000<sup>218</sup>, which state that in cases of continuous work on commercial activities, there must be a

---

<sup>209</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 667. "Nuestra legislación no contempla, con alcance general, este tipo de descanso; aunque, la mujer, en general, y los menores, tienen derecho a una pausa adicional de dos horas al mediodía, salvo que por su propio interés prefieran no hacer uso de la facultad (arts. 174 y 190, LCT)."

<sup>210</sup> *Article 174* – "Las mujeres que trabajen en horas de la mañana y de la tarde dispondrán de un descanso de dos (2) horas al mediodía, salvo que por la extensión de la jornada a que estuviese sometida la trabajadora, las características de las tareas que realice, los perjuicios que la interrupción del trabajo pudiese ocasionar a las propias beneficiarias o al interés general, se autorizare la adopción de horarios continuos, con supresión o reducción de dicho período de descanso."

<sup>211</sup> *Article 191* – "Con relación a los menores de dieciocho (18) años de uno u otro sexo, que trabajen en horas de la mañana y de la tarde, regirá lo dispuesto en los artículos 174, 175 y 176 de esta ley."

<sup>212</sup> *Article 179* – "Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan."

<sup>213</sup> *Article 14* – "La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descansos, que oscilarán entre 2 (dos) y 4 1/2 (cuatro y media) horas, según lo resolviere la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de 10 (diez) horas."

<sup>214</sup> *Article 7* – "En circunstancias excepcionales o cuando los usos y costumbres lo establecieren o cuando las necesidades impostergables de la producción lo exigieren, la pausa para comida y descanso podrá ser acumulada a la que corresponde otorgar entre jornada y jornada. También podrá concederse la pausa de diez (10) horas en horario diurno y la de dos (2) a cuatro y media (4+) horas durante la noche. Lo previsto precedentemente también será de aplicación si resultare necesario en razón de adoptarse nuevos procedimientos técnicos, calificados como tales por la Comisión Nacional de Trabajo Agrario."

<sup>215</sup> *Article 4* – "Todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, e que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas; (...)."

<sup>216</sup> *Article 200* – "Durante cada jornada, las horas de trabajo deben distribuirse al menos en dos secciones con un descanso intermedio que se adapte racionalmente a la naturaleza del trabajo y a las necesidades de los trabajadores, el cual no será menor de media hora.

El tiempo de este descanso no se computa en la jornada de trabajo."

thirty minutes rest after the first four worked hours, which is computed as worked time<sup>219</sup>. More, in cases of non-continuous working hours, the rest must be of two or two and a half hours<sup>220</sup> (which may be reduced to one hour by an agreement between the worker and the employer, communicated to the authorities<sup>221</sup>). Also, during daytime, work cannot be consecutive for more than five hours.

### 9.4.3. Minimum interval between working days

#### 9.4.3.1. Chile

There is no minimum rest period between working journeys established by legislation, but there is a maximum daily working time that varies in accordance with the worker's function<sup>222</sup> (general rule: ten hours, article 28<sup>223</sup>).

An important exception is house workers, who are allowed to work beyond this general limit.

#### 9.4.3.2. Comparative law

In **Brazil** there is a compulsory interval of 11 hours between two working periods (article 66, CLT). This same rule is applied for rural workers (law 5.889 of 8/06/73, article 5<sup>th</sup> )

In **Paraguay** there is a mandatory rest of at least ten consecutive hours. (article 212<sup>224</sup>, Labour Code).

---

<sup>217</sup> May 13th, 1987.

<sup>218</sup> February 11th, 2000.

<sup>219</sup> “El principal efecto consiste en que ese tiempo se considera como trabajado a efectos de generar salario.” *Source*: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay).

<sup>220</sup> “El trabajo diurno no podrá ser consecutivo, con carácter general por más de 5 horas, con un descanso de dos horas o dos horas y media según los casos. No obstante, el descanso podrá reducirse hasta una hora, siempre que en ello estén de acuerdo obrero y patrono, y medie la comunicación a la Inspección General del Trabajo y de la Seguridad Social.” *Source*: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

<sup>221</sup> Inspección General de Trabajo (Uruguay).

<sup>222</sup> *Id.* p. 188. “La normativa nacional regula esta materia por la via inversa, vale decir, señalando el máximo de la jornada, la cual admite diversas variaciones según se trate de la actividad (...)”

<sup>223</sup> *Article 28* – “El máximo semanal establecido en el inciso primero del artículo 22 no podrá distribuirse en más de seis ni en menos de cinco días.

En ningún caso la jornada ordinaria podrá exceder de diez horas por día, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso final del artículo 38.”

In **Argentina** the general regime obliges a rest of at least twelve hours<sup>225</sup><sup>226</sup>(article 197<sup>227</sup>, LCT), and there are particular regulations for house work (nine hours – article 4 (a)<sup>228</sup>, decree 326/56) and rural activities (10 hours – article 14<sup>229</sup>, law 22.248).

#### 9.4.4. Weekly rest<sup>230 231</sup>

---

<sup>224</sup> Article 212 – “Después de la terminación del tiempo de trabajo diario, se concederá a los trabajadores un período de descanso ininterrumpido de diez horas por lo menos.”

<sup>225</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 668. “Así, el artículo 197 de la LCT establece la obligatoriedad de conceder un descanso entre la finalización de una jornada y el comienzo de la siguiente, no inferior a doce horas, regla ésta que no reconoce ninguna excepción de fuente legal.”

<sup>226</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.344. “(...) se impone el reconocimiento de una pausa mínima entre cada jornada de labor que, en general, es de doce horas.”

<sup>227</sup> Article 197 – “Se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición del empleador en tanto pueda disponer de su actividad en beneficio propio. Integrarán la jornada de trabajo los períodos de inactividad a que obliguen la prestación contratada, con exclusión de los que se produzcan por decisión unilateral del trabajador.

La distribución de las horas de trabajo será facultad privativa del empleador y la diagramación de los horarios, sea por el sistema de turnos fijos o bajo el sistema rotativo del trabajo por equipos no estará sujeta a la previa autorización administrativa, pero aquél deberá hacerlos conocer mediante anuncios colocados en lugares visibles del establecimiento para conocimiento público de los trabajadores. Entre el cese de una jornada y el comienzo de la otra deberá mediar una pausa no inferior a doce (12) horas.”

<sup>228</sup> Article 4 – “Todas las personas empleadas en el servicio doméstico sin retiro, gozarán de los siguientes beneficios:

a) Reposo diario nocturno de 9 horas consecutivas como mínimo, e que sólo podrá ser interrumpido por causas graves o urgentes. Además, gozarán de un descanso diario de 3 horas entre sus tareas matutinas y vespertinas; (...).”

<sup>229</sup> Article 14 – “La duración de la jornada de trabajo se ajustará a los usos y costumbres propios de cada región y a la naturaleza de las explotaciones, debiendo observarse pausas para comida y descansos, que oscilarán entre 2 (dos) y 4 1/2 (cuatro y media) horas, según lo resolviera la Comisión Nacional de Trabajo Agrario, de acuerdo a las épocas del año y la ubicación geográfica del establecimiento. Entre la terminación de una jornada y el comienzo de la siguiente se observará una pausa ininterrumpida no menor de 10 (diez) horas.”

<sup>230</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 669. “El reposo semanal está vinculado en su origen, a las tradiciones de índole religiosa que prescribían la necesidad de descansar un día por semana. El descanso hebdomadario (por gozarse al séptimo día) o dominical (para la tradición cristiana) reconoce, por tanto, un origen muy anterior al de los institutos que se integran al llamado ‘Derecho social’ o del ‘trabajo’. En el año 321 Constantino estableció la obligación del descanso en los días domingo, obligación que – a influjo de la Iglesia Católica – se generalizó en la Edad Media. (...) De igual modo, la Iglesia Católica también fomentó la implantación de un descanso dominical en la encíclica *Rerum Novarum* en la que señaló que ‘el derecho al descanso de cada día, así como la cesación de trabajo en el día del Señor, debe ser la condición expresa o tácita de todo contrato hecho entre patronos y operarios’. Así, los países empezaron a legislar sobre la materia: Alemania fue el primero que lo hizo en el año 1891, le siguieron España (en 1904), Australia y Argentina (en 1905), Francia (1906), Italia y Portugal (1907), Grecia (1909), Cuba (1910), México (en la Constitución de 1917), Perú y Venezuela (1918) y Uruguay (1920). En el Tratado de Versailles (...) se declaró la conveniencia de recomendar a las altas partes contratantes la adopción de un descanso hebdomadario de veinticuatro horas como máximo, que ‘deberá comprender el domingo, siempre que posible (ver parte XIII, art. 427). Luego, la Convención Internacional de Trabajo reunida en Ginebra concretó la citada recomendación y aprobó el convenio OIT n. 14 (25-10-21). (...). En el año 1957 tuvo lugar la Convención n. 106, también referida al descanso hebdomadario, relativa a las actividades ejercidas en

#### 9.4.4.1. Chile

The weekly rest must be on Sundays (with a few special exceptions)<sup>232</sup>.

*Article 35 - “Los días domingo y aquellos que la ley declare festivos serán de descanso, salvo respecto de las actividades autorizadas por ley para trabajar en esos días. (...)”*

In the few activities which are authorized to work on Sundays, workers must have a compensatory day off, and have at least two free Sundays per month<sup>233</sup>.

However, in accordance with the Article 38 (4) of the Labor Code, employees hired to work exclusively on weekends and holidays, or those with working time non superior to 20 weekly hours, have no right to two free Sundays per month.

On the other hand, in activities which are not authorized to work on Sundays, employers must pay a 50% bonus to the employees, equating the work on Sundays to

---

establecimientos comerciales y en las oficinas. En el orden internacional, la Declaración Universal de los Derechos del Hombre de 1948, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales y la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre contemplan el descanso semanal.”

<sup>231</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.343. “Vinculada en origen a tradiciones de índole religiosa que prescribían la necesidad de descansar un día por semana, arraigó en las culturas de nuestros pueblos la costumbre de suspender toda actividad laborativa luego de haber trabajado durante seis días. El descanso hebdomadario (por gozarse al séptimo día) o dominical (para la tradición cristiana) reconoce, por tanto, un origen muy anterior al de los institutos que se integran al llamado ‘derecho social’ o del ‘trabajo’. Conjugando esa costumbre con la necesidad de asegurar un mínimo descanso semanal a los trabajadores dependientes, el convenio 14 de la OIT estableció, en 1921, un descanso mínimo y continuado de veinticuatro horas cada seis días.”

<sup>232</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. *Op. Cit.* p. 188. “El caso nacional hace relación al descanso dominical – com excepciones muy especiales – y fijando taxativamente sus horarios de inicio y termino, como, asimismo, prescribiendo a su respecto su pago com un recargo del 50%, asimilándolo al trabajo en jornada extraordinaria.”

<sup>233</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,(...).* *Op. cit.* p. 107. “Este artículo regla las excepciones al descanso dominical, norma muy especial y realista, aplicable a diversas faenas. Imaginemos por un momento que los domingos no pudiere haber fútbol profesional, cine, televisión, panaderías, farmacias, atención de salud, etc. Supongamos que debieren abandonarse los altos hornos, paralizarse los servicios policiales, de seguridad y de defensa. Mas aún: que no hubiere movilización alguna: buses, taxis, metro, trenes, aviones, etcétera. En general, nadie discute que debe haber excepciones, pero estallan dificultades en muchos casos concretos. Por ejemplo, la Ley n. 19.492, de 3 de diciembre de 1996, y la Ley n. 19.759, vigente desde 2001, introdujeron reformas destinadas a establecer una contraexcepción a favor del día domingo. (...). En cuanto a los días domingo, la situación quedó como sigue: se eleva a dos domingos mensuales obligatorios la contraexcepción que hasta el 30 de noviembre de 2001 era sólo de un domingo. Esta norma, que sólo referida a un domingo tuvo activos defensores y contradictores, provocó, naturalmente, mayor tensión al extenderse a dos domingos mensuales la contraexcepción.”



overtime. This charge must be applied also on variable earnings. Moreover, employers are subject to a fine, in conformity to articles 37 and 506 of the Labour Code<sup>234</sup>.

*Article 37 - “Las empresas o faenas no exceptuadas del descanso dominical no podrán distribuir la jornada ordinaria de trabajo en forma que incluya el día domingo o festivo, salvo en caso de fuerza mayor.*

*Si la Dirección del Trabajo estableciere fundadamente que no hubo fuerza mayor, el empleador deberá pagar las horas como extraordinarias y se le aplicará una multa con arreglo a lo previsto en el artículo 506.”*

These same rules are applied to the public holidays.

#### 9.4.4.2. *Comparative law*

The remunerated weekly rest is prescribed by the **Brazilian** Constitution (article 7, XV) and by ordinary legislation<sup>235</sup>, and must be preferentially on Sundays.

*Brazilian Constitution, Article 7 – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*(...)*

*XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos; (...).”*

Again, on activities authorized to work on Sundays, the work must be organized in shifts, in order to proportionate to all workers periodical free Sundays<sup>236</sup>.

---

<sup>234</sup> *Id.* p. 105. “La legislación de 1931 mantuvo por casi medio siglo una discriminación: el descanso era semanal si se aplicaba la norma común del feriado dominical. En cambio, en las faenas exceptuadas del descanso dominical se garantizaba un día de descanso cada dos semanas (art.328 del Código de 1931). Esto lo enmendó el DL n. 2.200 (1978), corrección que se mantiene desde entonces.”

<sup>235</sup> Decree 99.467/1990, MP 1579-36 – 2.10.1997, MP 1982-71/2000.

<sup>236</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo.LIMA TEIXEIRA FILHO, João de (et al.). *Op.cit.*p.843. “O que nos cumpre salientar, nesta oportunidade, é que: a) se a empresa não estiver autorizada a funcionar aos domingos, o repouso semanal dos seus empregados será sempre aos domingos; b) se a empresa, ou uma das atividades que ela empreende, estiver autorizada a funcionar aos domingos, o repouso semanal dos respectivos empregados será organizado em escala de revezamento, que lhes permita gozar, periodicamente, o descanso dominical.”

Also in accordance with **Uruguayan** legislation (law n° 7.318 and decree 437/88<sup>237</sup>) there is a mandatory weekly rest, that varies in accordance with the nature of the activity.

In cases of industrial work there must be a 24 hours rest, preferentially on Sundays (with exceptions, since work on Sundays is allowed). In commercial ones the minimum rest is thirty-six hours.

Some activities also may have two twelve hours weekly rests (house workers, private drivers, hospitals, sanatoriums, ships, theaters, clubs, social centers, among others).

For domestic workers, the article 4th of the law 18065/2006<sup>238</sup> prescribes that the 36 weekly rest must comprehend the Sunday.

*"El descanso semanal será de treinta y seis horas ininterrumpidas, que comprenderá todo el día domingo, pudiendo acordar las partes el día de la semana en que se gozará el descanso restante"*<sup>239</sup>.

In **Argentina** the general principle is the prohibition of work between Saturday 1 pm and Sundays (article 204, LCT).

*Article 204 – “Queda prohibida la ocupación del trabajador desde las trece (13) horas del día sábado hasta las veinticuatro (24) horas del día siguiente, salvo en los casos de excepción previstos en el artículo precedente y los que las leyes o reglamentaciones prevean, en cuyo caso el trabajador gozará de un descanso compensatorio de la misma duración, en la forma y oportunidad que fijen esas disposiciones atendiendo a la estacionalidad de la producción u otras características especiales.”*

In **Paraguay** the weekly rest also must be granted normally on Sundays, with exceptions (article 213<sup>240</sup>).

---

<sup>237</sup> June 19th, 1988.

<sup>238</sup> November 27th, 2006.

<sup>239</sup> Artículo 9° del Decreto Reglamentario: "El descanso semanal de treinta y seis horas ininterrumpidas podrá gozarse, según lo convengan las partes, a partir del mediodía del día sábado y durante todo el día domingo, o en su defecto, partir del día domingo y hasta el mediodía del lunes siguiente." - Source: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay).

<sup>240</sup> Article 213 – "Todo trabajador tendrá derecho a un día de descanso semanal que normalmente será el domingo.

## 9.4.5. Overtime

### 9.4.5.1. Chile

The Chilean legislation is very strict, since there are many limitations for extraordinary time (e.g., they must be temporary and must be rigorously justified)<sup>241</sup>.

In accordance with the Chilean legislation, it is possible to exceed the regular working time (article 30<sup>242</sup>) in the maximum of two daily hours (article 31<sup>243</sup>). This situation must be transitory (non superior to three months, renewable) and be stated on a written agreement (article 32<sup>244</sup>)<sup>245</sup>. Every overtime hours must be appropriated registered (article 33<sup>246</sup>), and paid with a 50% bonus.

---

Excepcionalmente, puede estipularse un período íntegro de veinticuatro horas consecutivas de descanso, en día distinto laboral y dentro de la siguiente semana a cambio del descanso dominical, en los casos siguientes:

- a) trabajos no susceptibles de interrupción, por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico o razones que determinen grave perjuicio al interés público o a la misma empresa;
- b) labores de reparación y limpieza de maquinarias, instalaciones o locales industriales y comerciales, que fuesen indispensables a fin de no interrumpir las faenas de la semana; y
- c) trabajos que eventualmente sean de evidente y urgente necesidad de realizar por inminencia de daños, accidentes, caso fortuito, fuerza mayor u otras circunstancias transitorias inaplazables que deben aprovecharse. “

<sup>241</sup> HUMERES NOGUER, Héctor. *Op. Cit.* p. 186. “En el caso nacional, es dable observar una fuerte rigidización, ya que solo son permitidas en forma temporal y mediante una justificación bastante rigurosa, aunque su recargo es relativamente bajo (...).”

<sup>242</sup> *Article 30* – “Se entiende por jornada extraordinaria la que excede del máximo legal o de la pactada contractualmente, si fuese menor.”

<sup>243</sup> *Article 31* – “En las faenas que, por su naturaleza, no perjudiquen la salud del trabajador, podrán pactarse horas extraordinarias hasta un máximo de dos por día, las que se pagarán con el recargo señalado en el artículo siguiente. La respectiva Inspección del Trabajo, actuando de oficio o a petición de parte, prohibirá el trabajo en horas extraordinarias en aquellas faenas que no cumplan la exigencia señalada en el inciso primero de este artículo y de su resolución podrá reclamarse al Juzgado de Letras del Trabajo que corresponda, dentro de los treinta días siguientes a la notificación.”

<sup>244</sup> *Article 32* – “Las horas extraordinarias sólo podrán pactarse para atender necesidades o situaciones temporales de la empresa. Dichos pactos deberán constar por escrito y tener una vigencia transitoria no superior a tres meses, pudiendo renovarse por acuerdo de las partes.

No obstante la falta de pacto escrito, se considerarán extraordinarias las que se trabajen en exceso de la jornada pactada, con conocimiento del empleador. Las horas extraordinarias se pagarán con un recargo del cincuenta por ciento sobre el sueldo convenido para la jornada ordinaria y deberán liquidarse y pagarse conjuntamente con las remuneraciones ordinarias del respectivo período. En caso de que no exista sueldo convenido, o éste sea inferior al ingreso mínimo mensual que determina la ley, éste constituirá la base de cálculo para el respectivo recargo. No serán horas extraordinarias las trabajadas en compensación de un permiso, siempre que dicha compensación haya sido solicitada por escrito por el trabajador y autorizada por el empleador.”

<sup>245</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*.p. 100. “La modificación de la Ley n. 19.759 en el art. 32 apunta a hacer de las horas extraordinarias los que deben ser: efectivamente extraordinarias y para circunstancias o períodos extraordinarios. Sin embargo, la reglamentación de ese principio nos parece inútil, contradictoria o, en el mejor de los casos, poco clara. En efecto: a) El plazo de tres meses puede renovarse indefinidamente sin ninguna formalidad; b) La falta

#### 9.4.5.2. Comparative law

The 50% bonus is also present on the **Brazilian** legislation<sup>247</sup>:

*Brazilian Constitution, Article 7 – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:*

*(...)*

*XVI - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinqüenta por cento à do normal; (Vide Del 5.452, art. 59 § 1º)”*

and in **Venezuela**:

*Article 155, LOT – “Las horas extraordinarias serán pagadas con un cincuenta por ciento (50%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria.”*

Higher rates are applied in **Uruguay** and **Argentina**. This subject is regulated in **Uruguay** by the law 15.996<sup>248</sup> and by the decree 550/89<sup>249</sup> which prescribe that overtime must be paid with a charge of 100% in relation to the regular working hours

---

de pacto escrito está suplida por lo dispuesto en el inciso segundo. O sea, parece que basta y sobra con la exigencia general de la primera oración del inciso primero del artículo 32.”

<sup>246</sup> *Article 33 – “Para los efectos de controlar la asistencia y determinar las horas de trabajo, sean ordinarias o extraordinarias, el empleador llevará un registro que consistirá en un libro de asistencia del personal o en un reloj control con tarjetas de registro.*

Cuando no fuere posible aplicar las normas previstas en el inciso precedente, o cuando su aplicación importare una difícil fiscalización, la Dirección del Trabajo, de oficio o a petición de parte, podrá establecer y regular, mediante resolución fundada, un sistema especial de control de las horas de trabajo y de la determinación de las remuneraciones correspondientes al servicio prestado. Este sistema será uniforme para una misma actividad.”

<sup>247</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. LIMA TEIXEIRA FILHO, João de (et al.). *Op.cit.* p. 822. “Em face do direito positivo brasileiro, as prorrogações da jornada normal de trabalho, nas atividades a que se aplica o sistema geral de duração do trabalho, podem ocorrer nos seguintes casos, obedecida a forma discriminada em cada um deles: a) mediante compensação de jornadas, em virtude de convenção ou acordo coletivo (art. 7º, XIII, da CF e MP n.1.952-24/2000); b) por duas horas diárias mediante acordo escrito, individual ou coletivo, ou convenção coletiva, sendo as horas suplementares remuneradas com um acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o salário-hora normal; c) por duas horas diárias, durante o período máximo de 45 dias por ano, por ato unilateral do empregador, para recuperação do tempo de serviço perdido com interrupção forçada do trabalho, resultante de causas acidentais ou de força maior, mediante autorização prévia da autoridade competente; d) até 12 horas diárias, por ato unilateral do empregador, para atender à realização ou conclusão de serviços inadiáveis, ou cuja inexecução possa acarretar prejuízo manifesto, mediante pagamento do salário pelas normas suplementares, com um acréscimo de 50%; e) sem limite, em casos de força maior, por ato unilateral do empregador, mas com o adicional de 50% sobre o salário-hora normal.”

<sup>248</sup> November 17th, 1988.

<sup>249</sup> November 22th, 1989.

when there is work on business days. Nevertheless, if the overtime is applied on other days, there is a 150% charge. In **Argentina** overtime on business days (including Saturday until 1 pm) implies on an increase of 50%, and on Saturdays after 1 pm, Sundays and holidays, 100%<sup>250</sup> (article 201<sup>251</sup>, LCT). A similar provision may be found on the **Paraguayan** Labour Code (article 234).

*Art. 234 - “Las horas extraordinarias de labor serán pagadas con un 50% (cincuenta por ciento) por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada ordinaria. (...) Las horas trabajadas en días feriados serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario de día hábil.”*

In **Uruguay** there is the possibility to compute “half” hours, and there is a general limit of eight hours of overtime per week. However, there are some exceptions<sup>252</sup>. In **Argentina** there is a maximum of 30 monthly hours and 200 yearly ones (decree 484/2000).

In **Colombia** the daily overtime is remunerated with a surcharge of 25% and at night, of 75% in relation to ordinary daily work (article 161<sup>253</sup>, Labour Code).

In all the those countries the overtime hours must be adequately registered.

---

<sup>250</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 341. “Según el art. 5 de la ley 11.544 y el art. 201 de la LCT, las horas extra trabajadas en días comunes deben pagarse con un 50% de recargo y en día sábado después de la hora trece, domingos y feriados con un 100%, en ambos casos, a calcularse sobre el salario normal o habitual; por ello se deben computar, en la remuneración a tener en cuenta, todos los rubros fijos y variables que la integren.”

<sup>251</sup> *Article 201* – “El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, medie o no autorización del organismo administrativo competente, un recargo del cincuenta por ciento (50%) calculado sobre el salario habitual, si se tratare del días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.”

<sup>252</sup> “Cuando se elimine o reduzca la jornada de los días sábados por distribución de las horas correspondientes a ese día en los restantes días de la semana, el tiempo que exceda de las ocho horas diarias de trabajo, sin sobrepasar el límite legal o convencional de trabajo efectivo, no generará horas extras.” “Cuando el trabajo se efectúa por equipos, su duración podrá prolongarse más de ocho horas al día y más de cuarenta y ocho horas por semana, con tal que el promedio de las horas de trabajo calculado para un período de tres semanas o más corto, no exceda de ocho horas diarias ni de cuarenta y ocho horas, o cuarenta y cuatro horas por semana, según sea Industria o Comercio.” Source: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay).

<sup>253</sup> *Article 161* - “(...) 2. El trabajo extra diurno se remunera con un recargo del veinticinco por ciento (25%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.

3. El trabajo extra nocturno se remunera con un recargo del setenta y cinco por ciento (75%) sobre el valor del trabajo ordinario diurno.”

#### 9.4.6. Night work

##### 9.4.6.1. Chile

The Chilean legislation does not state any kind of reduction on the working time at the night, nor prescribes any extra remuneration, contrariwise to the most part of foreign legislations. The only regulation concerning this topic is the prohibition of night work for minors, as we'll see on the appropriate section of this research.

##### 9.4.6.2. Comparative Law

In **Brazil** the night work is considered as such during the period between 10 pm and 5 am. (article 73, CLT, par. 2 and 4). In accordance with law 5889/73, for rural workers the period is between 9 pm and 5 am (agriculture) or between 8 pm and 4 am (livestock).

Night work is forbidden for under-18 workers and, with a few exceptions, to women. Also, the remuneration must be superior to the daily work (Brazilian Constitution, article 7, IX<sup>254</sup>), in at least 20% (article 73, CLT) – for rural workers at least 25% (law 5889/73). Furthermore, the night hour has 52 minutes and thirty seconds, that is to say, a seven hours shift must be paid as an eight hours one.

In **Colombia** the night work comprehends the period between 10pm and 6 am (article 160<sup>255</sup>, Labour Code), and its remuneration shall be 35% superior to the daily one (article 161.1<sup>256</sup>, Labour Code).

The **Argentinean** law states that night work comprehends the period between 9 pm and 6 am, and the maximum working time during this interval is seven hours

---

<sup>254</sup> Article 7 – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno”

<sup>255</sup> Article 160 - “<Artículo modificado por el artículo 25 de la Ley 789 de 2002. El nuevo texto es el siguiente:>

1. Trabajo ordinario es el que se realiza entre las seis horas (6:00 a.m.) y las veintidós horas (10:00 p.m.).  
2. Trabajo nocturno es el comprendido entre las veintidós horas (10:00 p.m.) y las seis horas (6:00 a.m.)”

<sup>256</sup> Article 161 - “1. El trabajo nocturno por el solo hecho de ser nocturno se remunera con un recargo del treinta y cinco por ciento (35%) sobre el valor del trabajo diurno, con excepción del caso de la jornada de treinta y seis (36) horas semanales previstas en el artículo 20 <161> literal c) de esta ley. “

daily<sup>257</sup>, with the exception of insalubrious activities which have a maximum time limit of 6 hours (36 weekly) (law 11.544/29):

*Article 2 – “La jornada de trabajo nocturno no podrá exceder de siete horas, entendiéndose como tal la comprendida entre las veintiuna y las seis horas. Cuando el trabajo deba realizarse en lugares insalubres en los cuales la viciación del aire o su compresión, emanaciones o polvos tóxicos permanentes, pongan en peligro la salud de los obreros ocupados, la duración del trabajo no excederá de seis horas diarias o treinta y seis semanales. (...)*

The **Paraguayan** Labour Code states that the maximum working time at night (between 8 pm and 6 am in accordance with article 195) is seven hours daily and 42 monthly (article 194), which must be remunerated in at least 30% more than the regular daily time. Overtime at night must be remunerated with a 100% charge (article 234).

*Article 194 – “La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá exceder, salvo casos especiales previstos en este Código, (...) siete horas por día o cuarenta y dos en la semana, cuando el trabajo fuere nocturno.”*

*Article 195 – “Trabajo diurno es el que se ejecuta entre las seis y las veinte horas y nocturno el que se realiza entre las veinte y las seis horas.”*

*Art. 234 - “(...) El trabajo nocturno será pagado con un treinta por ciento (30%) sobre el salario ordinario fijado para el trabajo diurno. Las horas extraordinarias nocturnas serán pagadas con recargo del 100% (cien por ciento) sobre el salario hora ordinario nocturno. (...)”*

On the other hand, the **Uruguayan** legislation brings no rule concerning the payment of additional remuneration for working time, a topic that has been dealt on collective agreements.

---

<sup>257</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 628. “La remuneración que corresponde a un trabajador que se desempeña en jornada íntegramente nocturna por sus siete horas de trabajo no debe ser inferior a la que corresponde a un trabajador de igual categoría que trabaja ocho horas en jornada diurna (...).”

In **Venezuela** the night work has the most extended length: between 7 pm and 5 am. The night work should not be superior to 7 hours/night or 40 hours/week (article 195<sup>258</sup>, LOT), and must be remunerated with an additional 30% charge (article 156<sup>259</sup>, LOT).

#### **9.4.7. Anual leave (vacation periods)<sup>260</sup>**

##### *9.4.7.1. Chile*

The legislation establishes a vacation period of fifteen business days per year<sup>261</sup>, with the possibility to accumulate it until two periods<sup>262</sup> (article 70, Labour Code). In extreme regions the period is extended to twenty days (article 67). More, the time is extended depending on the worker's seniority<sup>263</sup> (article 68).

---

<sup>258</sup> *Article 195* – “Salvo las excepciones previstas en esta Ley, la jornada diurna no podrá exceder de ocho (8) horas diarias, ni de cuarenta y cuatro (44) semanales; la jornada nocturna no podrá exceder de siete (7) horas diarias, ni de cuarenta (40) semanales; y la jornada mixta no podrá exceder de siete y media (7 1/2) horas por día, ni de cuarenta y dos (42) por semana. Se considera como jornada diurna la cumplida entre las 5:00 a.m. y las 7:00 p.m.

Se considera como jornada nocturna la cumplida entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a.m. Se considera como jornada mixta la que comprende períodos de trabajo diurnos y nocturnos. Cuando la jornada mixta tenga un período nocturno mayor de cuatro (4) horas, se considerará como jornada nocturna.

Parágrafo Único: El Ejecutivo Nacional podrá, mediante resolución especial, determinar aquellas labores en las cuales podrá permitirse la prolongación de la jornada nocturna, pagándose dicha prolongación como trabajo extraordinario nocturno.”

<sup>259</sup> *Article 156* – “La jornada nocturna será pagada con un treinta por ciento (30%) de recargo, por lo menos, sobre el salario convenido para la jornada diurna.”

<sup>260</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.349. “Una de las conquistas sociales más recientes fue el reconocimiento del derecho a los trabajadores dependientes a gozar de un descanso anual remunerado. Razones similares a las que se han considerado con relación a la jornada y al descanso, semanal y diario, sirven de argumento básico para reconocer el derecho del trabajador a gozar de un descanso pago más amplio en cada año, para reponerse de la fatiga que ocasiona su trabajo y para atender más adecuadamente a las necesidades de esparcimiento y recreación propias y de su grupo familiar.”

<sup>261</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto,(...)*. *Op. cit.* p. 152. “(...) Como norma general, este descanso anual es de 15 días hábiles con remuneración íntegra y se concede de preferencia en primavera o verano, considerando las necesidades del servicio (art.67). Para estos efectos el día sábado se considera siempre inhábil, o sea, el feriado comprende tres semanas de cinco días (lunes a viernes) más los sábados y domingos y más los otros feriados que pudieren caer dentro de se período.”

<sup>262</sup> *Id.* p. 189. “La normativa nacional establece un período de tres semanas, con un lapso de calificación no gradualizado y acumulable solo hasta dos períodos.”

<sup>263</sup> *Id.* p. 153. “El artículo 68 mantiene, con cierta atenuación, el derecho de extender el feriado por antigüedad de tiempo trabajado en la misma o en otras empresas. Este beneficio genera una dificultad para la contratación de personas antiguas que buscaban trabajo. Obviamente un derecho a un feriado más extenso suele acarrear la pérdida de opciones para quienes lo poseían ante gente más joven que no involucra ese gasto adicional ala empresa. Como manera de morigerar este inconveniente se dispuso que el beneficio de un día más por cada tres nuevos años trabajados, puede ser negociado individual o colectivamente y que este feriado adicional sólo puede invocarse hasta por diez años prestados a empleadores anteriores.”



Notwithstanding, this time period is inferior to other countries, and, considering other legislations, there is no flexibility at all.

#### 9.4.7.2. *Comparative law*

The Brazilian labour legislation establishes that after twelve months on a labour contract, the workers has the right to go on vacation<sup>264</sup> (article 129, CLT, dec. 1535/1977), that must be taken on the twelve subsequent months<sup>265</sup> (article 134, CLT). The general rule is a 30–days period, with discounts in cases of worker’s absences during the year.

The vacation is integrally remunerated, and more, there is a constitutional right (art 7, XVII, article 145, CLT)) to receive an additional payment of 1/3 of the regular wage<sup>266</sup>.

*Brazilian Constitution, Article 7 – “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;*

In **Argentina** the vacation period depends on the time of the worker for his current employer. If it is inferior to five years, the worker may take 14 successive days. If it is between five and ten years, the time is extended to 21 successive days. If it is between ten and twenty years, the time will be 28 successive days. And finally, if it is superior to twenty years, the worker has the right to enjoy thirty-five successive days.

The worker must have worked at least half of the business days, otherwise the vacation period is one day for every 20 worked days<sup>267</sup>.

---

<sup>264</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo.LIMA TEIXEIRA FILHO, João de (et al.). *Op.cit.* p.878 “período aquisitivo é aquele que corresponde a 12 meses de vigência do contrato de trabalho e após o qual o empregado adquire o direito a gozar as férias, proporcionalmente aos dias em que ele esteve à disposição do seu empregador.”

<sup>265</sup> *Id.* p.888. “Após a conclusão de cada período aquisitivo, tem o empregador a obrigação de conceder, nos 12 meses subsequentes, as férias cujo direito o empregado adquirira (art.134).”

<sup>266</sup> *Id.* p.900. “O inciso constitucional alude a remuneração acrescida de 1/3, no mínimo, do salário normal.”

<sup>267</sup> “El trabajador deberá haber prestado servicios, como mínimo, durante la mitad de los días hábiles en el año calendario. Si no llegase a completar el tiempo mínimo, gozará de un período de descanso que se computará de la siguiente forma: 1 día de descanso por cada 20 días de trabajo.”. Source: Government of Argentina.

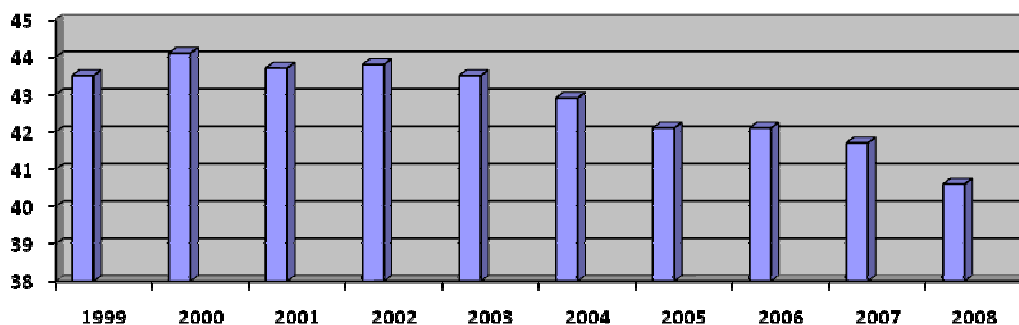
The vacation must be conceded between October 1<sup>st</sup> and April 30<sup>th</sup> of the following year, and only one third of the period may be accumulated for the following year, what must be agreed between employers and workers<sup>268</sup>.

In **Paraguay** there is also this rule in which the vacation period depends on the worker's time on the same job. In accordance with the Paraguayan Labour Code (article 218<sup>269</sup>), workers who are less than five years on the same job have the right to enjoy a twelve-days vacation period. For those who work between five and ten years, eighteen days. A thirty-day period is conceded for workers of more than ten years at the same employment.

#### 9.4.8. Effective hours of work

In spite of these rigid regulations, there is a tendency in decreasing the effective working time in Chile, both among men and women, in different economic activities.

#### Hours of work – Men and women (all economic activities)



<sup>268</sup> “El empleador deberá conceder las vacaciones entre el 1° de Octubre y el 30 de Abril del año siguiente.

A un período de vacaciones se le puede acumular la tercera parte del período inmediatamente anterior que no se hubiere gozado. Esta circunstancia debe estar acordada por las partes.”. Source: Government of Argentina.”

<sup>269</sup> Article 218 – “Todo trabajador tiene derecho a un período de vacaciones remuneradas después de cada año de trabajo continuo al servicio del mismo empleador, cuya duración mínima será:

- a) para trabajadores de hasta cinco años de antigüedad, doce días corridos;
- b) para trabajadores con más de cinco años y hasta diez años de antigüedad, dieciocho días corridos; y
- c) para trabajadores con más de diez años de antigüedad, treinta días corridos.

Las vacaciones comenzarán en día lunes o el siguiente hábil si aquel fuese feriado.

El hecho de la continuidad del trabajo se determina de acuerdo con lo que dispone el artículo 92, inciso c) de este Código.

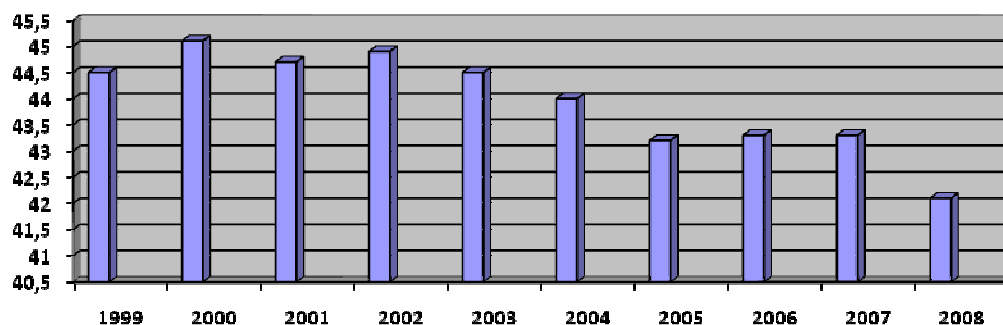
Será absolutamente nula la cláusula del contrato de trabajo que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.”

### Hours of work – by economic activity<sup>270 271</sup> – ISIC 2 - Men and women

	1999 <sup>272</sup>	2000 <sup>273</sup>	2001	2002	2003 <sup>274</sup>	2004	2005	2006	2007	2008
Total	43,5	44,1	43,7	43,8	43,5	42,9	42,1	42,1	41,7	40,6
2-9	43,3	43,9	43,6	43,7	43,2	42,8	42,0	42,2	41,6	40,5
1	44,7	45,3	44,8	44,8	45,1	44,0	42,8	41,5	42,2	41,2
2	47,2	47,4	47,6	48,1	47,8	47,0	45,8	46,4	45,3	45,5
3	43,2	43,6	43,6	44,1	43,3	43,0	42,0	42,0	41,7	40,3
4	45,2	44,2	45,2	46,0	46,4	46,8	44,1	43,2	43,2	42,2
5	43,4	42,9	42,6	43,3	43,1	43,2	42,9	42,7	43,1	41,5
6	45,5	46,7	46,7	46,1	45,9	44,6	43,6	43,9	42,9	42,1
7	46,8	47,2	46,9	46,7	46,1	46,4	45,9	46,2	45,2	44,3
8	43,7	44,4	44,0	44,4	43,7	43,8	42,8	42,4	42,1	41,2
9	40,7	41,4	40,6	40,9	40,4	39,9	39,4	39,4	38,8	37,4

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

### Hours of work – Men (all economic activities)



### Hours of work – by economic activity<sup>275 276</sup> – ISIC 2 - Men

	1999 <sup>277</sup>	2000 <sup>278</sup>	2001	2002	2003 <sup>279</sup>	2004	2005	2006	2007	2008
--	---------------------	---------------------	------	------	---------------------	------	------	------	------	------

<sup>270</sup> Excluding armed forces.

<sup>271</sup> Persons aged 15 years and over.

<sup>272</sup> October-December.

<sup>273</sup> October-December.

<sup>274</sup> October-December.

<sup>275</sup> Excluding armed forces.

<sup>276</sup> Persons aged 15 years and over.

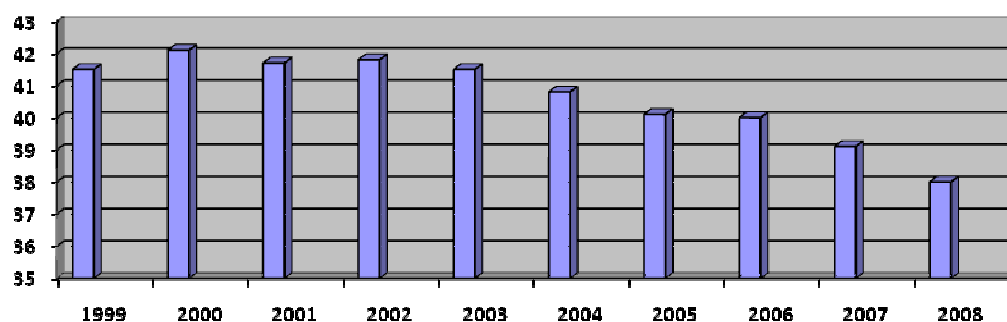
<sup>277</sup> October-December.

<sup>278</sup> October-December.

Total	<b>44,5</b>	<b>45,1</b>	<b>44,7</b>	<b>44,9</b>	<b>44,5</b>	<b>44,0</b>	<b>43,2</b>	<b>43,3</b>	<b>43,3</b>	<b>42,1</b>
2-9	44,4	45,0	44,7	44,9	44,3	44,0	43,2	43,6	43,2	42,2
1	44,9	45,6	45,1	45,0	45,3	44,1	43,3	41,9	42,7	41,7
2	47,3	47,5	47,7	48,2	48,0	46,9	46,0	46,6	45,3	45,5
3	44,7	45,1	45,3	45,7	45,1	44,8	43,6	43,9	43,4	42,1
4	45,3	45,1	46,1	46,5	47,4	47,4	44,4	44,1	43,8	42,8
5	43,4	42,9	42,6	43,2	43,1	43,1	42,9	42,6	43,1	41,6
6	46,7	48,1	48,0	47,7	47,1	46,5	45,3	45,9	45,1	44,4
7	47,3	47,8	47,3	47,1	46,5	47,0	46,4	47,2	46,1	45,0
8	44,9	45,3	45,3	46,0	44,8	44,8	43,9	43,4	43,0	42,6
9	41,0	42,0	41,1	41,3	41,1	40,2	39,7	39,9	39,8	38,7

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

### Hours of work – Women (all economic activities)



### Hours of work – by economic activity<sup>280 281</sup> – ISIC 2 - Women

	1999 <sup>282</sup>	2000 <sup>283</sup>	2001	2002	2003 <sup>284</sup>	2004	2005	2006	2007	2008
Total	<b>41.5</b>	<b>42.1</b>	<b>41.7</b>	<b>41.8</b>	<b>41.5</b>	<b>40.8</b>	<b>40.1</b>	<b>40.0</b>	<b>39.1</b>	<b>38.0</b>
2-9	41.4	42.0	41.6	41.7	41.3	40.6	40.1	40.0	39.1	37.9
1	43.2	43.1	43.3	43.4	44.1	43.9	40.4	39.6	39.8	39.1
2	44.1	41.9	45.7	46.7	45.3	48.7	41.4	44.6	44.7	46.2
3	39.0	39.4	38.8	39.4	38.1	38.1	37.7	36.9	36.8	35.8

<sup>279</sup> October-December.

<sup>280</sup> Excluding armed forces.

<sup>281</sup> Persons aged 15 years and over.

<sup>282</sup> October-December.

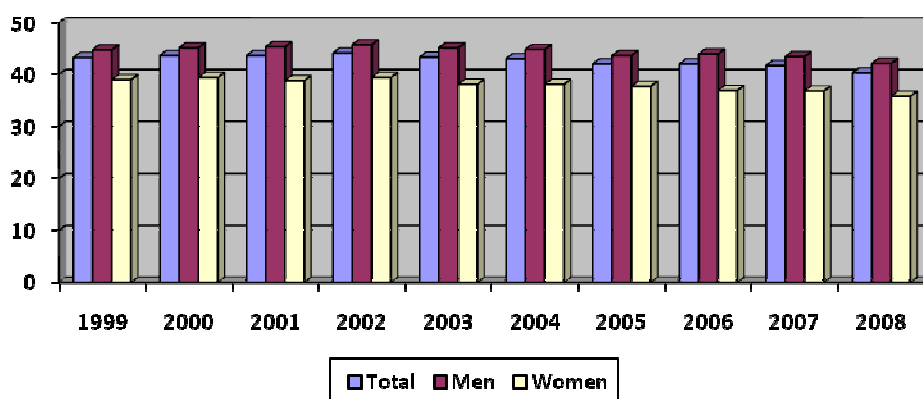
<sup>283</sup> October-December.

<sup>284</sup> October-December.

4	44.8	40.0	40.2	42.2	39.7	44.1	43.1	37.8	39.4	39.8
5	43.8	43.7	44.4	46.3	43.6	44.7	42.8	44.4	42.3	39.4
6	44.0	45.0	45.1	44.1	44.6	42.5	41.7	41.8	40.6	39.9
7	42.9	43.2	44.3	43.8	44.0	42.7	43.0	40.8	40.4	40.9
8	41.7	42.8	41.9	42.0	41.9	42.1	41.1	40.8	40.7	39.1
9	40.4	40.9	40.1	40.5	39.8	39.6	39.1	39.1	38.1	36.5

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

### Hours of work – (in manufacturing)



### Hours of work – in manufacturing<sup>285 286</sup> – ISIC 2 – total employment

	1999 <sup>287</sup>	2000 <sup>288</sup>	2001	2002	2003 <sup>289</sup>	2004	2005	2006	2007	2008
<b>Total</b>	43.2	43.6	43.6	44.1	43.3	43.0	42.0	42.0	41.7	40.3
<b>Men</b>	44.7	45.1	45.3	45.7	45.1	44.8	43.6	43.9	43.4	42.1
<b>Women</b>	39.0	39.4	38.8	39.4	38.1	38.1	37.7	36.9	36.8	35.8

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

<sup>285</sup> Excluding armed forces.

<sup>286</sup> Persons aged 15 years and over.

<sup>287</sup> October-December.

<sup>288</sup> October-December.

<sup>289</sup> October-December.

## 9.5. LICENSES AND FAMILY PROTECTION:

The Chilean labour rules on this field are very protective for workers, and there are many possible causes for licenses (emergencies, professional training, children's care, sickness, family death), almost all of them with integral remuneration<sup>290</sup>.

### 9.5.1. Paternal leave

#### 9.5.1.1. Chile

The Chilean Labour Code prescribes a five-days remunerated parental leave on its article 195, II. These five days may be successive or distributed within the first month after the birth or the adoption of a child.

*Article 195 – “(...) **El padre tendrá derecho a un permiso pagado de cinco días en caso de nacimiento de un hijo, el que podrá utilizar a su elección desde el momento del parto, y en este caso será de días corridos, o distribuirlo dentro del primer mes desde la fecha del nacimiento. Este permiso también se otorgará al padre o la madre, sin perjuicio de lo dispuesto en el inciso primero del artículo 200, que se le conceda la adopción de un hijo, contado desde la respectiva sentencia definitiva. Este derecho es irrenunciable.(...)”***

Also, this same provision establishes that in case of mother's death while giving birth or immediately after then, the father have the right to take the same leave period that would correspond to the mother, be equivalently remunerated, and have an equal tenure period.

*Article 195 - “Si la madre muriera en el parto o durante el período del permiso posterior a éste, dicho permiso o el resto de él que sea destinado al*

---

<sup>290</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.190. “En el caso nacional esta materia se encuentra regulada em forma detallada, sin establecimiento de topes, com período de carencia y com retribución cercana al 100% de la última remuneración.”

*cuidado del hijo, corresponderá al padre, quien gozará del fuero establecido en el artículo 201 de este Código y tendrá derecho al subsidio a que se refiere el artículo 198.*

*El padre que sea privado por sentencia judicial del cuidado personal del menor, perderá el derecho a fuero establecido en el inciso anterior.”*

### 9.5.1.2. Comparative law

Parental leaves are also established by other domestic legislations in South America, such as **Argentina** (article 158, a, LCT, two days<sup>291</sup>), **Uruguay**(law 18345, article 5, three days<sup>292</sup>), **Peru** (law 29409/2009, article 2, four days), **Brazil** (CF, art 7, XIX, five days) and **Colombia** (law 755.2002, article 1, 8 days).

#### Paternal leave (general rule)

Argentina	Brazil	Chile	Colombia	Peru	Uruguay
2 days	5 days	5 days	8 days	4 days	3 days

### 9.5.2. Maternal leave

#### 9.5.2.1. Chile

The Chilean legislation is extremely protective<sup>293</sup>, ensuring at least eighteen weeks of maternal leave (six weeks before the birth and twelve after it), and, in case of

<sup>291</sup> *Article 158* – “El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales:  
a) Por nacimiento de hijo, dos (2) días corridos.”

<sup>292</sup> *Article 5* – “En ocasión del nacimiento de sus hijos, el padre que se encuentre comprendido en el artículo 1º de la presente ley tendrá derecho a una licencia especial que comprenderá el día del nacimiento y los dos días siguientes.

En un plazo máximo de veinte días hábiles deberá acreditar el hecho ante su empleador mediante la documentación probatoria pertinente y, en caso de no hacerlo, los días le podrán ser descontados como si se tratara de inasistencias sin previo aviso.”

<sup>293</sup> *La protección de la maternidad en el trabajo*. Informe IV. Conferencia Internacional del Trabajo. 88ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000. p.10. “Confederación de la Producción y del Comercio (CPC): La reglamentación nacional que rige la protección de la maternidad cuenta con una demanda relativa y a veces excesiva si la comparamos con las normas internacionales. La ratificación de este convenio propuesto por Chile definitivamente consolidaría la situación existente y haría que fuera imposible introducir nuevas reformas para fomentar la participación de las mujeres en el mercado de trabajo.(...)”

complications or sicknesses, the leave may be extended<sup>294</sup> to until 74 weeks<sup>295</sup>. The leave has a compulsory nature, that is to say that it is an irrenounceable right, and by no means the worker is allowed to work during the leave. More, the women's job and positions must be preserved during that period.

*Article 195 - “**Las trabajadoras tendrán derecho a un descanso de maternidad de seis semanas antes del parto y doce semanas después de él. (...) Los derechos referidos en el inciso primero no podrán renunciarse** y durante los períodos de descanso queda prohibido el trabajo de las mujeres embarazadas y puérperas. Asimismo, no obstante cualquiera estipulación en contrario, **deberán conservárseles sus empleos o puestos durante dichos períodos.**”*

More, the leave must be integrally remunerated:

*Article 198 – “La mujer que se encuentre en el período de descanso de maternidad a que se refiere el artículo 195, o de descansos suplementarios y de plazo ampliado señalados en el artículo 196, recibirá un subsidio equivalente a la totalidad de las remuneraciones y asignaciones que perciba, del cual sólo se*

---

<sup>294</sup> *Article 196 – “Si durante el embarazo se produjere enfermedad como consecuencia de éste, comprobada con certificado médico, la trabajadora tendrá derecho a un descanso prenatal suplementario cuya duración será fijada, en su caso, por los servicios que tengan a su cargo las atenciones médicas preventivas o curativas.*

*Si el parto se produjere después de las seis semanas siguientes a la fecha en que la mujer hubiere comenzado el descanso de maternidad, el descanso prenatal se entenderá prorrogado hasta el alumbramiento y desde la fecha de éste se contará el descanso puerperal, lo que deberá ser comprobado, antes de expirar el plazo, con el correspondiente certificado médico o de la matrona.*

*Si como consecuencia del alumbramiento se produjere enfermedad comprobada con certificado médico, que impidiere regresar al trabajo por un plazo superior al descanso postnatal, el descanso puerperal será prolongado por el tiempo que fije, en su caso, el servicio encargado de la atención médica preventiva o curativa.*

*Los certificados a que se refiere este artículo serán expedidos gratuitamente, cuando sean solicitados a médicos o matronas que por cualquier concepto perciban remuneraciones del Estado.*

*Article 197 - Para hacer uso del descanso de maternidad, señalado en el artículo 195, deberá presentarse al jefe del establecimiento, empresa, servicio o empleador un certificado médico o de matrona que acredite que el estado de embarazo ha llegado al período fijado para obtenerlo.*

*El descanso se concederá de acuerdo con las formalidades que especifique el reglamento.*

*Estos certificados serán expedidos gratuitamente por los médicos o matronas a que se refiere el inciso final del artículo anterior.”*

<sup>295</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 196. “En el caso nacional, el Código del Trabajo otorga a la embarazada un permiso por maternidad de dieciocho semanas (seis antes del parto y doce después), situándolo por encima de la protección básica aprobada para Europa (...); si a ello se agrega que dicho permiso puede extenderse por complicaciones del parto o enfermedad del hijo menor de un año, podría alcanzar cincuenta y seis semanas adicionales (setenta y cuatro no total (...)).”



*deducirán las imposiciones de previsión y descuentos legales que correspondan.”*

In cases of adoptive children, the Chilean Labour Code establishes only a 5-days leave – the same period of the parental leave – which may be successive or distributed within the first month after adoption.

At last, in cases of non-criminal abortion, there is a 3 day leave.

#### 9.5.2.2. *Comparative law*

On a comparative analysis the Chilean law sets up a very high protection level, even superior to the average European one - which is only 14 weeks - and not far from the world's most protective model, the Swedish one (until 86-weeks of maternal leave). In spite of many criticisms arguing that this protection level makes the women more expensive to the employers - and consequently raises female unemployment - it is not possible to infer that this is true. In contrary, it seems that the elevated unemployment rates among women are due to other factors, such as differences in educational levels.

In the most part of South American legal systems, the maternal leave is restricted to 45 days before the birth and 45 days after it. This is the case of **Peru** (article 1<sup>st</sup><sup>296</sup>, law 26644), **Argentina**<sup>297</sup> (article 177<sup>298</sup>, LCT). In **Bolivia** (article 61<sup>299</sup>)

---

<sup>296</sup> *Article 1* – “Precísase que es derecho de la trabajadora gestante gozar de 45 días de descanso pre-natal y 45 días de descanso post-natal. El goce de descanso pre natal podrá ser diferido, parcial o totalmente, y acumulado por el post-natal, a decisión de la trabajadora gestante. Tal decisión deberá ser comunicada al empleador con una antelación no menor de dos meses a la fecha probable del parto.”

<sup>297</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 216. “La mujer debe comunicar fehacientemente su embarazo al empleador. Esa comunicación debe ir acompañada del certificado médico pertinente o de la solicitud de comprobación de su estado por los facultativos del empleador. Estpa prohibido el trabajo de la mujer durante los cuarenta y cinco días anteriores al parto – cuya fecha probable surge del certificado médico que a esos efectos debe acompañar o, eventualmente, de su comprobación por el empleador – y hasta cuarenta y cinco días posteriores, pudiendo reducirse la licencia preparto a treinta días, acumulándose los restantes a la licencia posparto.”

<sup>298</sup> *Article 177* – “Queda prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con

there is a very restrict maternal leave, of fifteen days before the birth and forty-five after it. Consecutive six-weeks periods are granted by **Uruguay**<sup>300</sup> (dec.15.084/80, article 12<sup>301</sup>) and **Paraguay** (article 133<sup>302</sup>). In **Colombia** there is a single twelve-week leave (article 236<sup>303</sup>, modified by the law 50/1990). In **Ecuador** there are also twelve weeks (two weeks before birth and 10 weeks after it, article 152<sup>304</sup>).

---

las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlos vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley. (Artículo sustituido por Art. 1° de la Ley N° 21.824 B.O. 30/6//1978)”

<sup>299</sup> *Article 61* - Las mujeres embarazadas descansarán desde 15 días antes hasta 45 después del alumbramiento, o hasta un tiempo mayor si como consecuencia sobrevinieron casos de enfermedad. Conservarán su derecho al empleo percibirán el 50 por ciento de sus salarios.

<sup>300</sup> “El Decreto-Ley 15.084 del 28 de noviembre de 1980 establece en su art. 12 que la trabajadora grávida ...deberá cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrá reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo. No obstante las beneficiarias autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas”. Este beneficio incluye también a las mujeres cuya relación laboral se suspenda o extinga (salvo que sea por voluntad de la beneficiaria, Dec. 227/81 reglamentaria del Dec-Ley 15.084) durante el período de gravidez o de descanso post-parto. También podrán ser beneficiarias las empleadas desocupadas que queden grávidas durante el período de Seguro de Desempleo. La licencia por maternidad puede ampliarse en los siguientes casos: 1) Art.13 .” Cuando el parto sobrevenga después de la fecha presunta, el descanso tomado anteriormente será siempre prolongado hasta la fecha verdadera del parto y la duración del descanso puerperal obligatorio no será reducida.”2) Art.14-” En caso de enfermedad que sea consecuencia del embarazo, se podrá prever un descanso prenatal suplementario. Cuando sea consecuencia del parto, la beneficiaria tendrá derecho a una prolongación del descanso puerperal” En ambos casos la duración de los descansos será fijada por Asignaciones Familiares y no podrá exceder los seis meses.” *Source*: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (Uruguay).

<sup>301</sup> *Article 12*.- “Las beneficiarias deberán cesar todo trabajo seis semanas antes de la fecha presunta del parto y no podrán reiniciarlo sino hasta seis semanas después del mismo No obstante las beneficiarias autorizadas por la Dirección de las Asignaciones Familiares, podrán variar los períodos de licencia anteriores manteniendo el total de las doce semanas.”

<sup>302</sup> *Article 133* – “Toda trabajadora tendrá derecho a suspender su trabajo siempre que presente un certificado médico expedido o visado por el Instituto de Previsión Social, o el Ministerio de Salud Pública y Bienestar Social, en el que se indique que el parto habrá de producirse probablemente dentro de las seis semanas siguientes, y salvo autorización médica, no se le permitirá trabajar durante las seis semanas posteriores al parto.

Durante su ausencia por reposo de maternidad y en cualquier período adicional entre la fecha presunta y la fecha real del parto, la trabajadora recibirá asistencia médica y prestaciones suficientes, con cargo al régimen de seguridad social.”

<sup>303</sup>*Article 236* – “ 1. Toda trabajadora en estado de embarazo tiene derecho a una licencia de doce (12) semanas en la época de parto, remunerada con el salario que devengue al entrar a disfrutar del descanso.

2. Si se tratare de un salario que no sea fijo, como en el caso de trabajo a destajo o por tarea, se toma en cuenta el salario promedio devengado por la trabajadora en el último año de servicios, o en todo el tiempo si fuere menor.

3. Para los efectos de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico, en el cual debe constar:

- a). El estado de embarazo de la trabajadora;
- b). La indicación del día probable del parto, y
- c). La indicación del día desde el cual debe empezar la licencia, teniendo en cuenta que, por lo menos, ha de iniciarse dos semanas antes del parto.

The most protective models are the **Brazilian** one (120 days) and the model from **Venezuela** (eighteen weeks, article 385<sup>305</sup>, 386<sup>306</sup>, 388<sup>307</sup> and subsequents<sup>308</sup>).

### Maternal leave

<b>Argentina</b>	90 days (45 days before and 45 after birth)
<b>Peru</b>	
<b>Paraguay</b>	12 weeks (6 weeks before and 6 weeks after the birth)
<b>Uruguay</b>	
<b>Colombia</b>	12 weeks
<b>Ecuador</b>	12 weeks (2 weeks before and ten after birth)
<b>Brazil</b>	120 days
<b>Chile</b>	18 weeks (6 weeks before birth and 12 after it)
<b>Venezuela</b>	

The Chilean maternal leave in cases of adoption is insignificant when compared to the cases of Venezuela, which prescribes a leave of until 10 weeks (in cases of

---

4. Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.

Estos beneficios no excluyen al trabajador del sector público.(...)"

<sup>304</sup> *Article 152* – “Queda prohibido el trabajo del personal femenino dentro de las dos semanas anteriores y las diez semanas posteriores al parto.

En tales casos, la ausencia al trabajo se justificará mediante la presentación de un certificado médico otorgado por un facultativo del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y, a falta de éste, por otro profesional; certificado en el que debe constar la fecha probable del parto o la fecha en que tal hecho se ha producido.”

<sup>305</sup> *Article 385* - “La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo. En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.”

<sup>306</sup> *Article 386* – “Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos de maternidad no son renunciables.”

<sup>307</sup> *Article 388* – “Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.”

<sup>308</sup> *Article 389* - “Los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.”

*Article 390* – “Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.”

adoption of children with less than 3 years old, article 387<sup>309</sup>). Even superior leave is stated in **Colombia**, where the twelve-week maternal leave for women who adopt children with less than seven years old is equated to the biological children (article 236<sup>310</sup>)

In cases of non-criminal abortion, in **Brazil** there is a two-week leave and, in **Colombia**, two to four weeks (article 237, Código del Trabajo<sup>311</sup>).

At last, it is also significant pointing that in almost part of the countries mothers must receive integral remuneration during the maternal leave, with the exception of some countries, such as **Bolivia, El Salvador, Nicaragua and Paraguay**, where there are limitations to the maternal salary.

### 9.5.3. Day nurseries and breastfeeding

#### 9.5.3.1. *Chile*

Another relevant regulations related to the family protection<sup>312</sup> is the employers' obligation to provide day nurseries during the whole maternal working time, including Saturdays, Sundays, holidays and night shifts, if there is work on this periods<sup>313</sup>.

---

<sup>309</sup> Article 387 - "La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.

Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño."

<sup>310</sup> Article 236 - "(...) Todas las provisiones y garantías establecidas en el presente capítulo para la madre biológica se hacen extensivas, en los mismos términos y en cuanto fuere procedente, para la madre adoptante del menor de siete (7) años de edad, asimilando la fecha del parto a la de la entrega oficial del menor que se adopta. La licencia se extiende al padre adoptante sin cónyuge o compañera permanente.(...)"

<sup>311</sup> Article 237 - "1. La trabajadora que en el curso del embarazo sufra un aborto o parto prematuro no viable, tiene derecho a una licencia de dos o cuatro semanas, remunerada con el salario que devengaba en el momento de iniciarse el descanso. Si el parto es viable, se aplica lo establecido en el artículo anterior. 2. Para disfrutar de la licencia de que trata este artículo, la trabajadora debe presentar al {empleador} un certificado médico sobre lo siguiente:

a). La afirmación de que la trabajadora a sufrido un aborto o parto prematuro, indicando el día en que haya tenido lugar, y

b). La indicación del tiempo de reposo que necesita la trabajadora."

<sup>312</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 196. "En el caso nacional se ha ido estructurando una gama de beneficios complementarios (...)"

<sup>313</sup> "Ahora bien, como la obligación de proporcionar el beneficio recae exclusivamente en el empleador y debe abarcar toda la jornada laboral de la dependiente, toda vez que lo que persigue el legislador al establecer tal derecho es que la mujer trabajadora pueda dejar a su hijo en un lugar mientras trabaja para el empleador, de manera que si por contrato de trabajadora debe laborar en día sábado, domingo e incluso

In Chile, every working place with more than twenty female workers must have special rooms for breastfeeding and day nurseries (or pay external institutions for the workers' children), which must comply with safety and health norms (article 203<sup>314</sup> Labour Code, and law 19.408).

More, all mothers must have at least one free hour daily in order to feed their children with less than two years old. (article 206<sup>315</sup>). This remunerated hour-off is an

---

en días festivos, el empleador está obligado a proporcionar sala cuna en dichos días, así como también en horario nocturno si la trabajadora le corresponde trabajar de noche. Así las cosas, siendo responsabilidad del empleador dar cumplimiento a la norma legal en comento, será él quien deberá solucionar el problema de falta de sala cuna en los horarios nocturnos o en los días sábado, domingo y festivos, pudiendo, por ejemplo, proponer a la trabajadora modificar el contrato de trabajo para que preste servicios en horario y días en que el empleador esté en condiciones de dar el beneficio de sala cuna, pero en ningún caso el problema es de la trabajadora y que sea ella quien deba resolverlo.” *Source:* Dirección del Trabajo – Chilean Government.

<sup>314</sup> *Article 203* – “Las empresas que ocupan veinte o más trabajadoras de cualquier edad o estado civil, deberán tener salas anexas e independientes del local de trabajo, en donde las mujeres puedan dar alimento a sus hijos menores de dos años y dejarlos mientras estén en el trabajo. Igual obligación corresponderá a los centros o complejos comerciales e industriales y de servicios administrados bajo una misma razón social o personalidad jurídica, cuyos establecimientos ocupen entre todos, veinte o más trabajadoras. El mayor gasto que signifique la sala cuna se entenderá común y deberán concurrir a él todos los establecimientos en la misma proporción de los demás gastos de ese carácter.

Las salas cunas deberán reunir las condiciones de higiene y seguridad que determine el reglamento.

Con todo, los establecimientos de las empresas a que se refiere el inciso primero, y que se encuentren en una misma área geográfica, podrán, previo informe favorable de la Junta Nacional de Jardines Infantiles, construir o habilitar y mantener servicios comunes de salas cunas para la atención de los niños de las trabajadoras de todos ellos.

En los períodos de vacaciones determinados por el Ministerio de Educación, los establecimientos educacionales podrán ser facilitados para ejercer las funciones de salas cunas. Para estos efectos, la Junta Nacional de Jardines Infantiles podrá celebrar convenios con el Servicio Nacional de la Mujer, las municipalidades u otras entidades públicas o privadas.

Se entenderá que el empleador cumple con la obligación señalada en este artículo si paga los gastos de sala cuna directamente al establecimiento al que la mujer trabajadora lleve sus hijos menores de dos años.

El empleador designará la sala cuna a que se refiere el inciso anterior, de entre aquellas que cuenten con la autorización de la Junta Nacional de Jardines Infantiles.

#### INCISO SUPRIMIDO

El empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso del menor al respectivo establecimiento.

El trabajador o trabajadora a quienes, por sentencia judicial, se le haya confiado el cuidado personal del menor de dos años, tendrá los derechos establecidos en este artículo si éstos ya fueran exigibles a su empleador.

Lo anterior se aplicará, además, si la madre fallece, salvo que el padre haya sido privado del cuidado personal por sentencia judicial.”

<sup>315</sup> *Article 206* - “Las trabajadoras tendrán derecho a disponer, a lo menos, de una hora al día, para dar alimento a sus hijos menores de dos años. Este derecho podrá ejercerse de alguna de las siguientes formas a acordar con el empleador:

- a) En cualquier momento dentro de la jornada de trabajo.
- b) Dividiéndolo, a solicitud de la interesada, en dos porciones.
- c) Postergando o adelantando en media hora, o en una hora, el inicio o el término de la jornada de trabajo.

Este derecho podrá ser ejercido preferentemente en la sala cuna, o en el lugar en que se encuentre el menor.

Para todos los efectos legales, el tiempo utilizado se considerará como trabajado.

El derecho a alimentar consagrado en el inciso primero, no podrá ser renunciado en forma alguna y le

non-renounceable right which may be exercised in any moment during the working time, split in two periods, delaying the starting time or leaving earlier in the end of the day.

#### 9.5.3.2. *Comparative law*

In **Argentina** the rest period for breastfeeding is only half an hour, twice a day<sup>316</sup>, for one year after birth<sup>317</sup> (article 179<sup>318</sup>, LCT). The same rest period is conceded in **Brazil** and **Colombia** (article 238<sup>319</sup>, Codigo de Trabajo), but only for six months. Thirty minutes are also granted in **Paraguay** (article 134<sup>320</sup>, Labour Code), while children are breastfeeding.

---

será aplicable a toda trabajadora que tenga hijos menores de dos años, aun cuando no goce del derecho a sala cuna, según lo preceptuado en el artículo 203.

Tratándose de empresas que estén obligadas a lo preceptuado en el artículo 203, el período de tiempo a que se refiere el inciso primero se ampliará al necesario para el viaje de ida y vuelta de la madre para dar alimentos a sus hijos. En este caso, el empleador pagará el valor de los pasajes por el transporte que deba emplearse para la ida y regreso de la madre.”

<sup>316</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 217. “La trabajadora madre de lactante puede disponer de dos descansos diarios de media hora para amamantar a su hijo y por un período no superior a un año posterior al nacimiento, salvo que por certificación médica se aconseje un lapso mayor. A esos efectos, la ley prevé el establecimiento de salas maternas y guarderías (art. 179).”

<sup>317</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 668. “Si se trata de una mujer madre de un lactante, puede disponer de dos descansos de media hora, durante el transcurso de la jornada, para amamantar a su hijo (art. 179, LCT).”

<sup>318</sup> *Article 179* – “Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternas y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.”

<sup>319</sup> *Article 238* – “1. El {empleador} esta en la obligación de conceder a la trabajadora dos descansos, de treinta (30) minutos cada uno, dentro de la jornada para amamantar a su hijo, sin descuento alguno en el salario por dicho concepto, durante los primeros seis (6) meses de edad.

2. El {empleador} está en la obligación de conceder más descansos que los establecidos en el inciso anterior si la trabajadora presenta certificado médico en el cual se expongan las razones que justifiquen ese mayor número de descansos.

3. Para dar cumplimiento a la obligación consagrada en este artículo, los patronos deben establecer en un local contiguo a aquel en donde la mujer trabaja, una sala de lactancia o un lugar apropiado para guardar al niño.

4. Los {empleadores} pueden contratar con las instituciones de protección infantil el servicio de que trata el inciso anterior.”

<sup>320</sup> *Article 134* - “En el período de lactancia, las madres trabajadoras tendrán dos descansos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para amamantar a sus hijos. Dichos descansos serán considerados como períodos trabajados, con goce de salarios. (...)”

In **Bolivia** there is a one hour break, with may be split in smalls intervals (article 61<sup>321</sup>).

In assent with **Venezuelan** legislation, women have right to take two thirty-minutes breaks for breastfeeding their children if the working place has a day nursery, and two one-hour pauses if is has not (article 393<sup>322</sup>, Ley Organica del Trabajo).

In **Ecuador** when there is day nurseries the mother has right to a fifteen-minutes break every three hours (for nine months). If there is no day nursery at the working place, then the maximum daily working time is limited to six hours (article 155<sup>323</sup>).

The obligatoriness of day nurseries exists in all legislation analyzed, but only for enterprises with more than a certain number of employers:

- a) **Brazil** - this obligation stands for employers with more than thirty over-16 female workers (article 389, paragraph I);
- b) **Colombia** – more than twenty female workers<sup>324</sup>;
- c) **Peru** – more than twenty-five over-18 female employees (Law 2.851);
- d) **Ecuador** (article 155<sup>325</sup>) and **Paraguay** (article 134<sup>326</sup>) - more than fifty female workers;
- e) **Venezuela** – more than twenty workers, independently of gender (article 391<sup>327</sup>)

---

<sup>321</sup> Article 61 – “Durante la lactancia tendrán pequeños períodos de descanso al día, no inferiores en total a una hora.”

<sup>322</sup> Article 393 – “Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva.

Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.”

<sup>323</sup> Article 155 – “(...) En las empresas o centros de trabajo que no cuenten con guarderías infantiles, durante los nueve (9) meses posteriores al parto, la jornada de trabajo de la madre del lactante durará seis (6) horas que se señalarán o distribuirán de conformidad con el contrato colectivo, el reglamento interno, o por acuerdo entre las partes.

Corresponde a la Dirección General del Trabajo vigilar el cumplimiento de estas obligaciones y sancionar a las empresas que las incumplan.”

<sup>324</sup> Source: FLACSO.

<sup>325</sup> Article 155 - “En las empresas permanentes de trabajo que cuenten con cincuenta o más trabajadores, el empleador establecerá anexo o próximo a la empresa, o centro de trabajo, un servicio de guardería infantil para la atención de los hijos de éstos, suministrando gratuitamente atención, alimentación, local e implementos para este servicio.(...)”

<sup>326</sup> Article 134 - “(...) A este fin, los establecimientos industriales o comerciales en que trabajen más de cincuenta mujeres, están obligados a habilitar salas maternas para niños menores de dos años, donde éstos quedarán bajo custodia, durante el tiempo de ocupación de las madres. Esta obligación cesará cuando las instituciones de seguridad social atiendan dicha asistencia.”

<sup>327</sup> Article 391 – “El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se

**f) Bolivia** – more than fifty workers, independently of gender (article 62<sup>328</sup>)

The Venezuelan and the Bolivian cases are particularly interesting: since the obligation is not linked to the workers' gender, these legislations do not seem to discourage female work.

---

determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.”

<sup>328</sup> *Article 62.-* “Las empresas que ocupen más de 50 obreros, mantendrán salas cunas, conforme a los planes que se establezcan.”



## 9.6. SPECIAL TOPICS REGARDING WOMEN'S WORK

### 9.6.1. Prohibition of certain activities

#### 9.6.1.1. Chile

In Chile women are currently not prevented to work on any kind of activity. Notwithstanding, it is not possible inferring from this fact that the Chilean legislation is not discriminatory<sup>329</sup>. Many authors consider that the prohibition of female work on certain activities (like insalubrious or dangerous ones) should be considered as expressions of fundamental womens' rights<sup>330</sup>, materializing the concept of isonomy<sup>331</sup>. However, this is still an open discussion<sup>332 333</sup>.

---

<sup>329</sup> DOCKÈS, Emmanuel. JEAMMAUD, Antoine. LYON-CAEN, Antoine. PÉLISSIER, Jean. *Les grandes arrêts du droit du travail*. 3 édition. Paris: Éd. Dalloz, 2004. p.256. "Toute distinction dans le traitement de personnes – de salariés – placées dans une situation identique ne constitue pas une discrimination. (...). Une discrimination est une distinction illégitime. Est donc discriminatoire une décision affectant une ou des personnes qui repose sur une raison que le droit n'admet pas (et exclut, donc, des motifs admissibles de décision)."

<sup>330</sup> DOMÍNGUEZ CARRERO, Carmen. QUINTERO LIMA, María Gema. *La ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: Nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales*. In: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. MERCADER UGUINA, Jesús R. (et al.). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas en las relaciones laborales y en la empresa*. p.224-255. Valladolid: Editorial Lex Nova, 2007. p.251. "Cada vez es mas claro que el género es un elemento esencial que tiene que tenerse en cuenta a la hora de abordar la seguridad y salud en el trabajo. Hombres y mujeres puede que realicen las mismas tareas, pero los riesgos les influyen de manera distinta a unos y otros."

<sup>331</sup> ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. LOPEZ GANDÍA, Juan. SALA FRANCO, Tomás. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch: 2008. p.231. "No constituyen discriminación, sino al contrario, las medidas que tienen por objeto conseguir que la igualdad sea efectiva y plena, es decir las medidas de acción positiva, esto es, medidas específicas a favor de determinados colectivos destinadas a prevenir o compensar las desventajas que les afectan."

<sup>332</sup> WILLIAMS, Joan. *Igualdad sin discriminación*. In: FACIO, Alda. FRIES, Lorena (eds.). *Género y Derecho*. Santiago: LOM Ediciones/La Morada, 1999. p. 75. "Parecería no ser controversial, entre las feministas y sus aliada/os, que las mujeres tienen derecho a la igualdad de género. Aún así, la cuestión de la igualdad se vuelve compleja en el contexto de género. Porque, para citar a Aristóteles, el principio de la igualdad exige tratar a las cosas iguales de igual manera, pero también, a las diferentes, de manera diferente. El 'sentido común' dicta que hombres y mujeres son diferentes. Entonces, ¿qué significa igualdad en el contexto de género? Esto es lo que Pablo Pérez Tremps ha llamado 'el gran problema técnico' en la legislación para la igualdad. La experiencia de los Estados Unidos sugiere que éste no permanece técnico por mucho tiempo. (...)."

<sup>333</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.209. "El contrato de trabajo de la mujer difiere sólo en algunos aspectos en la relación con el contrato del varón, ya que actualmente predomina el principio de igualdad entre el trabajo femenino y masculino (...). El principio de igualdad de trato no admite el tratamiento desigual en iguales circunstancias, es decir, excluye el trato discriminatorio, que no se funde únicamente en razones objetivas. Y, evidentemente, el sexo no constituye una causa objetiva que justifique el tratamiento desigual, así como tampoco el estado civil de la mujer trabajadora, que puede cambiar en el curso de la relación laboral. Al contrario, la mujer tiene la misma capacidad que el hombre para celebrar el contrato de trabajo y derecho a la igualdad de sus condiciones materiales, especialmente en cuanto a la remuneración, que debe ser igual por trabajo de igual valor."

### 9.6.1.2. Comparative Law

The most part of legislations stipulate that women are not allowed to work on dangerous, insalubrious or heavy activities. This is the case, *exempli gratia*, of **Argentina** (Article 176<sup>334</sup>, LCT and law 11.317<sup>335</sup>), **Bolivia** (article 59<sup>336</sup>, Ley General del Trabajo) and **Colombia** (article 242<sup>337</sup>, Código del Trabajo).

In **Bolivia** it is also forbidden the female night work<sup>338</sup>, so as activities that go against morality and proper conducts (articles 59 and 60<sup>339</sup>).

In **Colombia** women are not allowed to perform industrial tasks during the night. Also, they cannot work in underground mining jobs and on some kinds of industrial painting with white lead or lead sulphate (Art. 242<sup>340</sup>, Labour Code).

The **Brazilian** legislation expressly refer to the prohibition of female work in functions that demand intense use of physical strength (article 390).

The **Equatorian** Labour Code states that women cannot work in alcohol distillation and liquor production, so as in toxic colourings, certain kinds of saws, or in loading activities (beyond certain limits - article 139<sup>341</sup>, Código del Trabajo).

---

<sup>334</sup> Article 176 – “Queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos que revistan carácter penoso, peligroso o insalubre. La reglamentación determinará las industrias comprendidas en esta prohibición. Regirá con respecto al empleo de mujeres lo dispuesto en el artículo 195.”

<sup>335</sup> ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Op. cit.* Tomo II. p. 636. “De conformidad con lo normado en el artículo 176 de la LCT queda prohibido ocupar a mujeres en trabajos de carácter penoso, peligroso o insalubre. La ley 11.317 enumera las tareas o industrias peligrosas o insalubres en las que queda prohibido el empleo de las mujeres (arts. 10 y 11) y su decreto reglamentario, a su vez, amplía la enumeración aludida (art.1).”

<sup>336</sup> Article 59 – “Se prohíbe el trabajo de mujeres y de menores en labores peligrosas, insalubres, pesadas, y en ocupaciones que perjudiquen su moralidad y buenas costumbres.”

<sup>337</sup> Article 242 – “(...) 3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.”

<sup>338</sup> There are exceptions, such as the work in hospitals and housework.

<sup>339</sup> Article 60 – “Las mujeres y menores de 18 años, sólo podrán trabajar durante el día, exceptuando labores de enfermería, servicio doméstico y otras que se determinarán.”

<sup>340</sup> Article 242 – “(...) 2. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

3. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.”

<sup>341</sup> Article 139.- “Límites máximos de carga para mujeres y menores.- En el transporte manual de carga en que se empleen mujeres y menores, se observarán los límites máximos siguientes:

- Varones hasta 16 años 35 libras
- Mujeres hasta 18 años 20 libras
- Varones de 16 a 18 años 50 libras
- Mujeres de 18 a 21 años 25 libras
- Mujeres de 21 años o más 50 libras”

## 9.6.2. Equality between men and women

### 9.6.2.1. Chile

In Chile, male and female workers must receive, at least legally, equal treatment, consecrating the principle of isonomy established at article 2<sup>342</sup>.

*Article 2 – “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. (...) **Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.***

***Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política,***

---

<sup>342</sup> Article 2 – “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

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

*nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (...) Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”*

This equal treatment should also be extended to remuneration, in accordance to the ILO Convention 100<sup>343</sup>. Notwithstanding, in praxis, there is still a significant gap between male and female wages. Recent modifications on the Chilean anti-discrimination legislation promoted relevant improvements, but there is still a lot that must be done on this field.

*Average wages (Chilean pesos, 2006 value)*

	1990	2006	1990-2006 (% difference)
Men	242.110	347.139	43,4%
Women	158.448	248.582	56,9%
Total	215.433	309.501	43,7%

Source: REINECKE, Gerhard. VALENZUELA, Maria Elena. *Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible*. Santiago: Oficina Internacional Del Trabajo: oficina subregional para el Cono Sur de América Latina, 2008.

More, it is relevant that since the 80´s<sup>344</sup> Chile is party of the Convention on the elimination of all forms of discrimination against women<sup>345</sup> (CEDAW), recognized as the international bill of rights for women<sup>346</sup>.

<sup>343</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.209. “Este principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin distinción de sexos, fue establecido por el convenio internacional 100 de la OIT (...).”

<sup>344</sup> Signed on July 17th, 1980. Ratified on December 7th, 1989.

<sup>345</sup> *Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009. p. 31. “Los compromisos internacionales relativos a la igualdad de género adquirieron un carácter vinculante con la legislación laboral luego de la adopción de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra de las mujeres (CEDAW), en 1979. La CEDAW, ratificada por 32 países de América Latina y el Caribe, contempla medidas para eliminar la discriminación en el empleo. Parae ello, su artículo 11 establece iniciativas tendientes a preservar el derecho al trabajo como derecho humano inalienable, a brindar las mismas oportunidades de empleo, incluyendo el derecho a la formación y capacitación, la igualdad en los criterios de selección y todos los derechos laborales correspondientes al trabajo decente. La CEDAW incluye la noción de ‘responsabilidades familiares’ y señala que se debe

### 9.6.2.2. Comparative Law

The **Argentinean** legislation also declares the principle of isonomy regarding to gender (article 17<sup>347</sup>, LCT). Similar provisions may be found in the **Brazilian** law (article 5), in **Bolivia** (article 52<sup>348</sup> and 54<sup>349</sup>), in **Paraguay** (article 128<sup>350</sup> and 229<sup>351</sup>),

---

estimular la provisión de servicios sociales para permitir que ambos padres combinen sus obligaciones familiares con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública. Esta noción es posteriormente enunciada en el Convenio 156 de la OIT. Además, subraya la importancia de impedir la discriminación contra las mujeres por matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar. Para ello, se promueve tomar medidas que impidan el despido ante embarazo, licencia de maternidad y sobre la base del estado civil. Además, la Convención establece que se deben implementar licencias de maternidad remuneradas y brindar protección especial a las mujeres embarazadas en trabajos que resulten perjudiciales para ella y su hijo/a. Para el suministro de los servicios sociales de apoyo se propone el fomento de redes de servicios destinados al cuidado de niños/as. La CEDAW significó un punto de partida para una serie de conferencias internacionales sobre los derechos de la mujer. (...).”

<sup>346</sup> “The Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW), adopted in 1979 by the UN General Assembly, is often described as an international bill of rights for women. Consisting of a preamble and 30 articles, it defines what constitutes discrimination against women and sets up an agenda for national action to end such discrimination.

The Convention defines discrimination against women as “...any distinction, exclusion or restriction made on the basis of sex which has the effect or purpose of impairing or nullifying the recognition, enjoyment or exercise by women, irrespective of their marital status, on a basis of equality of men and women, of human rights and fundamental freedoms in the political, economic, social, cultural, civil or any other field.”

By accepting the Convention, States commit themselves to undertake a series of measures to end discrimination against women in all forms, including:

- to incorporate the principle of equality of men and women in their legal system, abolish all discriminatory laws and adopt appropriate ones prohibiting discrimination against women;
- to establish tribunals and other public institutions to ensure the effective protection of women against discrimination; and to ensure elimination of all acts of discrimination against women by persons, organizations or enterprises.

The Convention provides the basis for realizing equality between women and men through ensuring women's equal access to, and equal opportunities in, political and public life -- including the right to vote and to stand for election -- as well as education, health and employment. States parties agree to take all appropriate measures, including legislation and temporary special measures, so that women can enjoy all their human rights and fundamental freedoms.

The Convention is the only human rights treaty which affirms the reproductive rights of women and targets culture and tradition as influential forces shaping gender roles and family relations. It affirms women's rights to acquire, change or retain their nationality and the nationality of their children. States parties also agree to take appropriate measures against all forms of traffic in women and exploitation of women.

Countries that have ratified or acceded to the Convention are legally bound to put its provisions into practice. They are also committed to submit national reports, at least every four years, on measures they have taken to comply with their treaty obligations.” *Source*: United Nations.

<sup>347</sup> *Article 17* – “Por esta ley se prohíbe cualquier tipo de discriminación entre los trabajadores por motivo de sexo, raza, nacionalidad, religiosos, políticos, gremiales o de edad.”

<sup>348</sup> *Article 52* – “Remuneración o salario es lo que percibe el empleado u obrero, en pago de su trabajo. No podrá convenirse salario inferior al mínimo, cuya fijación, según los ramos del trabajo y las zonas del país, se hará por el Ministerio del Trabajo. El salario es proporcional al trabajo, no pudiendo hacerse diferencias por sexos o nacionalidad.”

<sup>349</sup> *Article 54* – “Los trabajadores de ambos sexos menores de 18 años y las mujeres casadas, recibirán validamente sus salarios y tendrán su libre administración.”

<sup>350</sup> *Article 128* – “Las mujeres disfrutan de los mismos derechos laborales y tienen las mismas obligaciones que los varones.”

in **Colombia** (article 10<sup>352</sup>) and in **Venezuela** (articles 26<sup>353</sup>, 186<sup>354</sup> and 379<sup>355</sup>) and Uruguay (law 16.045/89)

In addition, there are specific rules concerning the equality of remuneration between men and women for the same work (law 20.392/1973, article 1<sup>356</sup>). Similar dispositions exist in **Colombia** (article 143<sup>357</sup>, Código del Trabajo), **Ecuador** (article 79<sup>358</sup>), **Peru** (article 43, Constitution) and **Argentina** (article 172<sup>359</sup>, LCT).

Nevertheless, so as what happens in the Chile case, the difference on male and female remuneration is still a challenge for the whole region:

---

<sup>351</sup> *Article 229* – “Las tasas de remuneración no podrán establecer desigualdad por razón de sexo, nacionalidad, religión, condición social y preferencias políticas o sindicales.

A trabajo de igual valor, de la misma naturaleza o no, duración y eficacia, deberá corresponder remuneración igual, salvo el salario mayor fundado en antigüedad y merecimientos.”

<sup>352</sup> *Article 10* – “Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen las mismas protección y garantías, y, en consecuencia, queda abolida toda distinción jurídica entre los trabajadores por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, salvo las excepciones establecidas por la Ley.”

<sup>353</sup> *Article 26* – “Se prohíbe toda discriminación en las condiciones de trabajo basada en edad, sexo, raza, estado civil, credo religioso, filiación política o condición social. Los infractores serán penados de conformidad con las leyes. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad y la familia, ni las encaminadas a la protección de menores, ancianos y minusválidos. Parágrafo Primero: En las ofertas de trabajo no se podrán incluir menciones que contraríen lo dispuesto en este artículo. Parágrafo Segundo: Nadie podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por sus antecedentes penales. El Estado procurará establecer servicios que propendan a la rehabilitación del ex recluso.”

<sup>354</sup> *Article 186* - “Los trabajadores y patronos podrán convenir libremente las condiciones en que deba prestarse el trabajo, sin que puedan establecerse entre trabajadores que ejecuten igual labor diferencias no previstas por la Ley, y en ningún caso serán inferiores a las fijadas por esta Ley o por la convención colectiva.”

<sup>355</sup> *Article 379* – “La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.”

<sup>356</sup> *Article 1* – “No se podrán establecer diferencias de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

Será nula cualquier disposición en contrario que se establezca en las convenciones colectivas de trabajo que se celebren o renueven a partir de la entrada en vigencia de la presente ley.”

<sup>357</sup> *Article 143* – “1. A trabajo igual desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual, comprendiendo en éste todos los elementos a que se refiere el artículo 127.

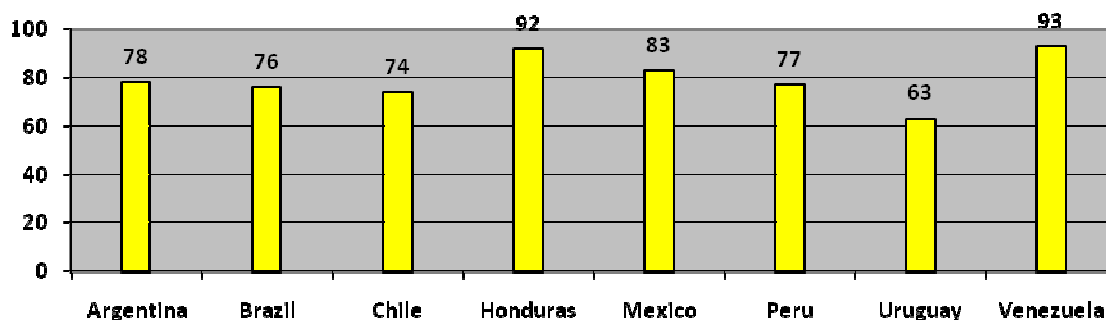
2. No pueden establecerse diferencias en el salario por razones de edad, sexo, nacionalidad, raza, religión, opinión política o actividades sindicales.”

<sup>358</sup> *Article 79* – “A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin distinción del sexo, raza, nacionalidad o religión; mas, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración.”

<sup>359</sup> *Article 172* - “La mujer podrá celebrar toda clase de contrato de trabajo, no pudiendo consagrarse por las convenciones colectivas de trabajo, o reglamentaciones autorizadas, ningún tipo de discriminación en su empleo fundada en el sexo o estado civil de la misma, aunque este último se altere en el curso de la relación laboral.

En las convenciones colectivas o tarifas de salarios que se elaboren se garantizará la plena observancia del principio de igualdad de retribución por trabajo de igual valor.”

Women's average income (% men's)



### 9.6.3. Pregnant workers

#### 9.6.3.1. Chile

During pregnancy, workers who are generally employed in functions considered harmful to their health must be transferred without reducing their remuneration (article 202<sup>360</sup>, Labour Code).

The functions which are considered for this purpose injurious to health are those which:

- a) require lifting, pulling or pushing heavy weights;
- b) require physical efforts, including long standing;
- c) occur during the night;
- d) take place in overtime, and
- e) the competent authority declares inconvenient for pregnant workers.

Example of this prohibition is on article 211 – I, which states that pregnant women are not allowed to perform manual loading/unloading operations<sup>361</sup>.

<sup>360</sup> Article 202 - “Durante el período de embarazo, la trabajadora que esté ocupada habitualmente en trabajos considerados por la autoridad como perjudiciales para su salud, deberá ser trasladada, sin reducción de sus remuneraciones, a otro trabajo que no sea perjudicial para su estado.

Para estos efectos se entenderá, especialmente, como perjudicial para la salud todo trabajo que:

- a) obligue a levantar, arrastrar o empujar grandes pesos;
- b) exija un esfuerzo físico, incluido el hecho de permanecer de pie largo tiempo;
- c) se ejecute en horario nocturno;
- d) se realice en horas extraordinarias de trabajo, y
- e) la autoridad competente declare inconveniente para el estado de gravidez.”

Also, women cannot be fired since the beginning of the pregnancy and until one year after the end of the maternal leave or the adoption of a child (article 201<sup>362</sup>). There is an obligation of reintegration even if the worker is fired before she knew about the pregnancy, or before she communicated it to the employer (article 174<sup>363</sup>). The tenure period is not applicable in cases of abortion (in consonance with the ruling 3143/85<sup>364</sup>).

---

<sup>361</sup> *Article 211, I* - “Se prohíbe las operaciones de carga y descarga manual para la mujer embarazada.”

<sup>362</sup> *Article 201* - “Durante el período de embarazo y hasta un año después de expirado el descanso de maternidad, la trabajadora estará sujeta a lo dispuesto en el artículo 174.

Tratándose de mujeres o de hombres solteros o viudos que manifiesten al tribunal su voluntad de adoptar un hijo en conformidad a las disposiciones de la Ley de Adopción, el plazo de un año establecido en el inciso precedente se contará desde la fecha en que el juez, mediante resolución dictada al efecto, confíe a estos trabajadores el cuidado personal del menor en conformidad al artículo 19 de la Ley de Adopción o bien le otorgue la tuición en los términos del inciso tercero del artículo 24 de la misma ley.

Sin perjuicio de lo antes indicado, cesará de pleno derecho el fuero establecido en el inciso precedente desde que se encuentre ejecutoriada la resolución del juez que decide poner término al cuidado personal del menor o bien aquella que deniegue la solicitud de adopción. Cesará también el fuero en el caso de que la sentencia que acoja la adopción sea dejada sin efecto en virtud de otra resolución judicial.

Si por ignorancia del estado de embarazo o del cuidado personal o tuición de un menor en el plazo y condiciones indicados en el inciso segundo precedente, se hubiere dispuesto el término del contrato en contravención a lo dispuesto en el artículo 174, la medida quedará sin efecto, y la trabajadora volverá a su trabajo, para lo cual bastará la sola presentación del correspondiente certificado médico o de matrona, o bien de una copia autorizada de la resolución del tribunal que haya otorgado la tuición o cuidado personal del menor, en los términos del inciso segundo, según sea el caso, sin perjuicio del derecho a remuneración por el tiempo en que haya permanecido indebidamente fuera del trabajo, si durante ese tiempo no tuviere derecho a subsidio. La afectada deberá hacer efectivo este derecho dentro del plazo de 60 días hábiles contados desde el despido.

No obstante lo dispuesto en el inciso primero, si el desafuero se produjere mientras la mujer estuviere gozando del descanso maternal a que aluden los artículos 195 y 196, aquélla continuará percibiendo el subsidio del artículo 198 hasta la conclusión del período de descanso. Para los efectos del subsidio de cesantía, si hubiere lugar a él, se entenderá que el contrato de trabajo expira en el momento en que dejó de percibir el subsidio maternal.

Inciso suprimido.”

<sup>363</sup> *Article 174* - “En el caso de los trabajadores sujetos a fuero laboral, el empleador no podrá poner término al contrato sino con autorización previa del juez competente, quien podrá concederla en los casos de las causales señaladas en los números 4 y 5 del artículo 159 y en las del artículo 160.

El juez, como medida prejudicial y en cualquier estado del juicio, podrá decretar, en forma excepcional y fundadamente, la separación provisional del trabajador de sus labores, con o sin derecho a remuneración. Si el tribunal no diere autorización para poner término al contrato de trabajo, ordenará la inmediata reincorporación del que hubiere sido suspendido de sus funciones. Asimismo, dispondrá el pago íntegro de las remuneraciones y beneficios, debidamente reajustados y con el interés señalado en el artículo precedente, correspondientes al período de suspensión, si la separación se hubiese decretado sin derecho a remuneración. El período de separación se entenderá efectivamente trabajado para todos los efectos legales y contractuales.”

<sup>364</sup> “El dictamen 3.143 de 27.05.85, de la Dirección del Trabajo, señala que tratándose de fuero maternal el bien jurídico protegido es la maternidad; y tiene por objeto mantener el empleo de la mujer para que ésta tenga asegurado el origen de sus ingresos y pueda alimentar y criar a su hijo durante el lapso de un año. De lo anterior se sigue que la trabajadora que interrumpe su estado de embarazo por un aborto, espontáneo o provocado, o que sufre la pérdida de su hijo recién nacido o cuyo hijo nace muerto, no tiene derecho a gozar del fuero maternal previsto en el artículo 201 del Código del Trabajo, habida consideración de que, en tales circunstancias, no existe un hijo a quien cuidar, presupuesto jurídico que hace a la mujer acreedora de una especial protección en materia de permanencia en el empleado. De esta



Nevertheless, it is important pointing that independent and informal workers are, in *praxis*, not protected by this general legislation.

#### 9.6.3.2. Comparative law

In **Argentina** also there is a legal guarantee of stability for pregnant workers<sup>365</sup> (article 177<sup>366</sup>). More, it is presumed (*in dubio pro operario*) that dismissals during the period posterior to the birth (seven and a half months) are done for maternal reasons (Article 178<sup>367</sup>), what sets up right to receive damages (articles 182<sup>368</sup> and 245<sup>369</sup>).

---

manera, conforme lo determina la jurisprudencia administrativa de la Dirección del Trabajo, la dependiente cuyo hijo ha nacido muerto no tendría fuero maternal a partir de la ocurrencia de tal evento.”  
*Source:* Dirección del Trabajo – Chilean Government.

<sup>365</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.217. “Se garantiza a la trabajadora la estabilidad, durante la gestación y a partir de la notificación del embarazo que le haga al empleador. Se trata de una estabilidad relativa impropia, pues el despido de la mujer dispuesto dentro del plazo de siete meses y medio anteriores y posteriores a la fecha del parto – siempre que aquella hubiera cumplido con su obligación de notificar y acreditar el embarazo y, en su caso, el nacimiento –, se presume salvo prueba en contrario, que fue producido por razones de maternidad y origina el pago de una indemnización especial equivalente a un año de remuneraciones, que se acumula a la indemnización por antigüedad (arts. 178 y 182, LCT).”

<sup>366</sup> *Article 177* – “(...) La trabajadora deberá comunicar fehacientemente su embarazo al empleador, con presentación de certificado médico en el que conste la fecha presunta del parto, o requerir su comprobación por el empleador. La trabajadora conservará su empleo durante los períodos indicados, y gozará de las asignaciones que le confieren los sistemas de seguridad social, que garantizarán a la misma la percepción de una suma igual a la retribución que corresponda al período de licencia legal, todo de conformidad con las exigencias y demás requisitos que prevean las reglamentaciones respectivas. Garantízase a toda mujer durante la gestación el derecho a la estabilidad en el empleo. El mismo tendrá carácter de derecho adquirido a partir del momento en que la trabajadora practique la notificación a que se refiere el párrafo anterior.

En caso de permanecer ausente de su trabajo durante un tiempo mayor, a consecuencia de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o parto y la incapacite para reanudarlo vencidos aquellos plazos, la mujer será acreedora a los beneficios previstos en el artículo 208 de esta ley.”

<sup>367</sup> *Article 178* – “Se presume, salvo prueba en contrario, que el despido de la mujer trabajadora obedece a razones de maternidad o embarazo cuando fuese dispuesto dentro del plazo de siete y medio (7 y 1/2) meses anteriores o posteriores a la fecha del parto, siempre y cuando la mujer haya cumplido con su obligación de notificar y acreditar en forma el hecho del embarazo así, en su caso, el del nacimiento. En tales condiciones, dará lugar al pago de una indemnización igual a la prevista en el artículo 182 de esta ley.”

<sup>368</sup> *Article 182* – “En caso de incumplimiento de esta prohibición, el empleador abonará una indemnización equivalente a un año de remuneraciones, que se acumulará a la establecida en el artículo 245.”

<sup>369</sup> *Article 245* – “En los casos de despido dispuesto por el empleador sin justa causa, habiendo o no mediado preaviso, éste deberá abonar al trabajador una indemnización equivalente a UN (1) mes de sueldo por cada año de servicio o fracción mayor de TRES (3) meses, tomando como base la mejor remuneración mensual, normal y habitual devengada durante el último año o durante el tiempo de prestación de servicios si éste fuera menor. Dicha base no podrá exceder el equivalente de TRES (3) veces el importe mensual de la suma que resulte del promedio de todas las remuneraciones previstas en el convenio colectivo de trabajo aplicable al trabajador, al momento del despido, por la jornada legal o convencional, excluida la antigüedad. Al MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL le corresponderá fijar y publicar el promedio resultante, juntamente con las escalas salariales de cada Convenio Colectivo de Trabajo.

In **Brazil** pregnant workers have the right to change functions, if necessary, and also cannot be fired.

In **Bolivia** pregnant workers also can't be fired. Pregnant women in jobs involving efforts which affect their health conditions deserves special treatment that allows them to carry out their activities under appropriate conditions, without affecting their salary level or its location in the workplace (Article 2<sup>370</sup> of Law 975 / 1988). Also all women during pregnancy and up to one year of the birth of the child shall enjoy tenure, both in public institutions and the private (Art. 1<sup>371</sup> of Law 975/1988).

In **Paraguay** women are not allowed to perform tasks which require considerable physical effort during the three months preceding the birth (Art. 135<sup>372</sup>). More, the employer cannot communicate the employees' dismissal during pregnancy or maternal leave (Art. 136<sup>373</sup>). If the dismissal is previous to the communication of pregnancy, there is no obligation of reintegration.

In accordance with the **Colombian** legislation, it is forbidden firing the pregnant worker until three months after the birth (article 239<sup>374</sup>), unless there is an authorization (article 240<sup>375</sup>) of the competent authorities (*Inspector del Trabajo o Alcalde Municipal*)

---

Para aquellos trabajadores excluidos del convenio colectivo de trabajo el tope establecido en el párrafo anterior será el del convenio aplicable al establecimiento donde preste servicios o al convenio más favorable, en el caso de que hubiera más de uno. Para aquellos trabajadores remunerados a comisión o con remuneraciones variables, será de aplicación el convenio al que pertenezcan o aquel que se aplique en la empresa o establecimiento donde preste servicios, si éste fuere más favorable.

El importe de esta indemnización en ningún caso podrá ser inferior a UN (1) mes de sueldo calculado sobre la base del sistema establecido en el primer párrafo.

(Artículo sustituido por art. 5° de la Ley N°25.877 B.O. 19/3/2004)"

<sup>370</sup> Article 2- "La mujer en gestación en el puesto de trabajo que implique esfuerzos que afecten su salud, merecerá un tratamiento especial, que le permita desarrollar sus actividades en condiciones adecuadas, sin afectar su nivel salarial ni su ubicación en su puesto de trabajo."

<sup>371</sup> Article 1 – "Toda mujer en periodo de gestación hasta un año de nacimiento del hijo, gozará de inamovilidad en su puesto de trabajo en Instituciones públicas o privadas."

<sup>372</sup> Article 135 - "Durante los tres meses anteriores al parto, las mujeres no desempeñarán ningún trabajo que exija esfuerzo físico considerable.

Si transcurrido el reposo de maternidad se encontrasen imposibilitadas para reanudar sus labores a consecuencia del embarazo o parto, tendrán derecho a licencia por todo el tiempo indispensable al restablecimiento, conservando su empleo y los derechos adquiridos por virtud del contrato de trabajo."

<sup>373</sup> Article 136 - "Desde el momento en que el empleador haya sido notificado del embarazo de la trabajadora y mientras ésta disfrute de los descansos de maternidad, será nulo el preaviso y el despido decididos por el empleador."

<sup>374</sup> Article 239 – "1. Ninguna trabajadora puede ser despedida por motivo de embarazo o lactancia.

2. Se presume que el despido se ha efectuado por motivo de embarazo o lactancia, cuando ha tenido lugar dentro del período del embarazo o dentro de los tres meses posteriores al parto, y sin autorización de las autoridades de que trata el artículo siguiente.

3. La trabajadora despedida sin autorización de las autoridades tiene derecho al pago de una indemnización equivalente a los salarios de sesenta (60) días, fuera de las indemnizaciones y prestaciones

In **Venezuela** pregnant workers must not execute functions which may cause abortion or prevent the normal fetal development (Art. 382<sup>376</sup>). More, they cannot be transferred from their normal place of work unless it is justified for service reasons and does not bring harm to the pregnancy (Art. 383<sup>377</sup>). This tenure period is granted since the pregnancy until one year after the birth (Art. 384<sup>378</sup>). More, employers are not allowed to demand job applicants to undergo examinations or bring certifications that they are not pregnant (Art. 381<sup>379</sup>).

Also in **Ecuador** the employer cannot dismiss the employee due to pregnancy or childbirth (Art. 153<sup>380</sup>) until the end of the maternal leave. The same happens in **Uruguay** (article 17, law 11.577). More, in **Ecuador** the worker cannot be dismissed if as a result of the pregnancy/childbirth she becomes ill and unfit to work for up to one year (Art. 154<sup>381</sup>).

---

a que hubiere lugar de acuerdo con el contrato de trabajo y, además, el pago de las doce (12) semanas de descanso remunerado de que trata este capítulo, si no lo ha tomado.”

<sup>375</sup> *Article 240* – “1. Para poder despedir a una trabajadora durante el período de embarazo o los tres meses posteriores al parto, el {empleador} necesita la autorización del Inspector del Trabajo, o del Alcalde Municipal en los lugares en donde no existiere aquel funcionario. (...)”

<sup>376</sup> *Article 382* – “La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.”

<sup>377</sup> *Article 383* – “La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.”

<sup>378</sup> *Article 384* – “La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto. Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII. Parágrafo Único: La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.”

<sup>379</sup> *Article 381* – “En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.”

<sup>380</sup> *Article 153* – “No se podrá dar por terminado el contrato de trabajo por causa del embarazo de la mujer trabajadora y el empleador no podrá reemplazarla definitivamente dentro del período de doce semanas que fija el artículo anterior.

Durante este lapso la mujer tendrá derecho a percibir la remuneración completa, salvo el caso de lo dispuesto en la Ley de Seguro Social Obligatorio, siempre que cubra en forma igual o superior los amparos previstos en este Código.”

<sup>381</sup> *Article 154* – “En caso de que una mujer permanezca ausente de su trabajo hasta por un año a consecuencia de enfermedad que, según el certificado médico, se origine en el embarazo o en el parto, y la incapacite para trabajar, no podrá darse por terminado el contrato de trabajo por esa causa. No se pagará la remuneración por el tiempo que exceda de las doce semanas fijadas en el artículo precedente, sin perjuicio de que por contratos colectivos de trabajo se señale un período mayor.

Lo dispuesto en el inciso anterior no comprende a las excepciones puntualizadas en el artículo 14.

Also in **Uruguay** public sector employees are permitted to reduce by half the normal working day during feeding time (Art. 2 of Decree 641 of 1973).

---

Salvo en casos determinados en el artículo 172, la mujer embarazada no podrá ser objeto de despido intempestivo ni de desahucio, desde la fecha que se inicie el embarazo, particular que justificará con la presentación del certificado médico otorgado por un profesional del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social, y a falta de éste, por otro facultativo.

En caso de despido o desahucio a que se refiere el inciso anterior, el Inspector del Trabajo ordenará al empleador pagar una indemnización equivalente al valor de un año de remuneración a la trabajadora, sin perjuicio de los demás derechos que le asisten.”

## 9.7. EMPLOYMENT OF MINORS

### 9.7.1. Chile

The Chilean labour legislation sets up special rules for the employment of minors, that is to say, those workers with less than eighteen years old (article 13<sup>382</sup>).

All workers under eighteen and over fifteen years old are able to celebrate employment contracts only for light work which will not affect their health and development – in consonance with rules enacted and periodically reviewed by the Ministry of Labour - “*Ministerio del Trabajo y Previsión Social*” - and provided that the minors have express permission of their legal representatives (father or mother in their absence, the paternal grandparent or mother, or lack thereof, of the guardians, persons or institutions that have taken over the child, or failing all the above, the respective labor inspector).

---

<sup>382</sup> *Article 13* - “Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.”

More, minor workers must demonstrate that they have already completed their secondary education or that they are currently enrolled in it – or in the elementary one. On these latter cases, the work should not hamper their regular class attendance and their participation in educational/training programmes.

In addition, minors are not allowed to work more than eight daily hours, in tasks requiring excessive strength, or activities which may be hazardous to their health, safety or morals. Exempli gratia, article 221-J<sup>383</sup>.

It is also forbidden employing minors in cabarets and other similar establishments that feature live shows as well as in those who sell alcoholic beverages for consumption on the premises, unless if they perform in shows and are expressly authorized by their legal representative and by the appropriate Family Court (article 15<sup>384</sup>).

Also, in accordance with article 18<sup>385</sup>, it is prohibited to minors all night work in industrial and commercial establishments, running between 10 pm and 7 am, except those where only family members working under the authority of one of them (males over sixteen years working in industries and businesses which must necessarily be run night and day are exempted of this prohibition).

Under-fifteen workers are only authorized to enter into employment contracts with people or entities engaged in theater, radio, television, circus, or other similar activities (article 16<sup>386</sup>).

---

<sup>383</sup> *Article 211 – J* – “Los menores de 18 años y mujeres no podrán llevar, transportar, cargar, arrastrar o empujar manualmente, y sin ayuda mecánica, carga superior a 20 kilogramos.”

<sup>384</sup> *Article 15* – “Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia.”

<sup>385</sup> *Article 18* – “Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

A los menores mencionados en este artículo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13”.

<sup>386</sup> *Article 16* – “En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.”

Special rules also protect under-twenty one workers, who may not be employed for underground mining without previously undergoing a proficiency examination (article 14<sup>387</sup>).

At last, any person may complain to the competent bodies if an employer disrespect these special rules concerning the employment of minors. The employer is not only subject to all obligations relating to the contract while it remains valid, but also the labour inspector may order the cessation of the labour relationship and impose the corresponding sanctions (article 17<sup>388</sup>).

### 9.7.2. Comparative law

The **Colombian** legislation prohibits work for minors with less than fourteen years old, but, in exceptional circumstances, minors with more than twelve years old may get a work permission (article 237<sup>389</sup>, 238<sup>390</sup>, Código del Menor). A similar disposition exists in **Venezuela** (article 247<sup>391</sup>, LOT).

---

<sup>387</sup> *Article 14* – “Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.”

<sup>388</sup> *Article 17* – “Si se contratare a un menor sin sujeción a lo dispuesto en los artículos precedentes, el empleador estará sujeto a todas las obligaciones inherentes al contrato mientras se aplicare; pero el inspector del trabajo, de oficio o a petición de parte, deberá ordenar la cesación de la relación y aplicar al empleador las sanciones que correspondan.

Cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes las infracciones relativas al trabajo infantil de que tuviere conocimiento.”

<sup>389</sup> *Article 237* - Se entiende por menor trabajador en condiciones no autorizadas por la ley, al menor de doce (12) años en cualquier caso de ocupación laboral y a quien, siendo mayor de esta edad pero menor de dieciocho (18) años, fuera de las excepciones contempladas en este Título, desempeñe actividades laborales expresamente prohibidas por la ley.

<sup>390</sup> *Article 238* - “Los menores de dieciocho (18) años necesitan para trabajar autorización de escrita del Inspector del Trabajo, en su defecto, de la primera autoridad local, a solicitud de los padres y, a falta de éstos, del Defensor de Familia.

Prohíbese el trabajo de los menores de catorce (14) años y es obligación de sus padres disponer que acudan a los centros de enseñanza. Excepcionalmente y en atención a circunstancias especiales calificadas por el Defensor de Familia, los mayores de doce (12) años podrán ser autorizados para trabajar por las autoridades señaladas en este artículo, con las limitaciones previstas en el presente Código.”

<sup>391</sup> *Article 247* – “Se prohíbe el trabajo de menores que no hayan cumplido catorce (14) años de edad, en empresas, establecimientos, explotaciones industriales, comerciales o mineras. La infracción de esta norma acarreará las sanciones legales, pero en ningún caso el menor perderá su derecho a las remuneraciones y prestaciones que por el trabajo realizado corresponderían a una persona hábil.

The **Colombian** Minors' Code brings up limits in the maximum working time (article 242<sup>392</sup>):

- a) 12 – 14 years old – maximum 4 daily hours, light work;
- b) 14-16 years old – 6 daily hours
- c) 16-18 years old – 8 daily hours

In **Venezuela** the maximum working time for minors than 16 years old is 6 daily hours (30 weekly ones), which must be split in two periods of no more than four hours each, and the interval should have at least two hours. (article 254<sup>393</sup>). There are exceptions to this rule, in activities with intermittent nature (article 255<sup>394</sup>). In the case of domestic work, there is a minimum of twelve-hours rest period (article 256<sup>395</sup>).

More, night work is prevented in **Colombia** for minors, so as several activities considered hazardous for their health (Arts. 245<sup>396</sup>, Minors' Code), morality (article

---

Parágrafo Primero: El Instituto Nacional del Menor, y en su defecto las autoridades del Trabajo, podrán autorizar en determinadas circunstancias debidamente justificadas, el trabajo de menores de catorce (14) años y mayores de doce (12), a condición de que efectúen labores adecuadas a su estado físico y de que se les garantice la educación.

Parágrafo Segundo: El Ejecutivo Nacional podrá decretar la fijación de una edad mínima más alta en las ocupaciones y en las condiciones que juzgue pertinentes en interés del menor.

El Instituto Nacional del Menor y el Ministerio del ramo del trabajo supervisarán el cumplimiento de las condiciones que aquí se determinan.”

<sup>392</sup> Article 242.- “La duración máxima de la jornada de trabajo del menor se sujetará a las siguientes reglas: El menor entre doce (12) y catorce (14) años sólo podrá trabajar jornada máxima de cuatro (4) horas diarias, en trabajos ligeros. Los mayores de catorce (14) y menores de dieciséis (16) años sólo podrán trabajar en una jornada máxima de seis (6) horas diarias. La jornada de trabajo del menor entre dieciséis (16) y dieciocho (18) años no podrá exceder de ocho (8) horas diarias. Queda prohibido el trabajo nocturno para los trabajadores menores. No obstante, los mayores de dieciséis (16) años y menores de dieciocho (18) años podrán ser autorizados para trabajar hasta las ocho (8) de la noche siempre que no se afecte su asistencia regular a un centro docente, ni implique perjuicio para su salud física o moral.”

<sup>393</sup> Article 254 – “La jornada de trabajo de los menores de diez y seis (16) años no podrá exceder de seis (6) horas diarias y deberá dividirse en dos (2) períodos, ninguno de los cuales será mayor de cuatro (4) horas. Entre esos dos (2) períodos, los menores disfrutará de un descanso no menor de dos (2) horas, durante el cual deberán retirarse del lugar de trabajo. El trabajo semanal no podrá exceder de treinta (30) horas.”

<sup>394</sup> Article 255 – “Cuando se trate de labores esencialmente intermitentes o que requieran la sola presencia, los menores de diez y seis (16) años podrán permanecer en su trabajo hasta un límite de ocho (8) horas diarias, pero tendrán derecho dentro de ese período a un descanso mínimo de una (1) hora.”

<sup>395</sup> Article 256 – “Los menores que presten servicios en labores domésticas gozarán diariamente de un descanso continuo no menor de doce (12) horas.”

<sup>396</sup> Article 245.- “Los menores no podrán ser empleados en los trabajos que a continuación se enumeran, por cuanto suponen exposición severa a riesgos para su salud o integridad física:

1. Trabajos que tengan que ver con sustancias tóxicas o nocivas para la salud.
2. Trabajos a temperaturas anormales o en ambientes contaminados o con insuficiente ventilación.
3. Trabajos subterráneos de minería de toda índole en los que confluyen agentes nocivos, tales como contaminantes, desequilibrios térmicos, deficiencia de oxígeno a consecuencia de la oxidación o la gasificación.
4. Trabajos donde el menor de edad esté expuesto a ruidos que sobrepasen ochenta (80) decibeles.



246<sup>397</sup>, Minors' Code) or dangerous/insalubrious tasks or activities which require intense physical efforts (article 242<sup>398</sup>, Labour Code). The same happens in **Venezuela** (article 249<sup>399</sup>, 257<sup>400</sup> LOT).

- 
5. Trabajos donde se tenga que manipular con sustancias radioactivas, pinturas luminiscentes, rayos X, o que impliquen exposición a radiaciones ultravioletas, infrarrojas y emisiones de radio frecuencia.
  6. Todo tipo de labores que impliquen exposición a corrientes eléctricas de alto voltaje.
  7. Trabajos submarinos.
  8. Trabajos en basureros o en cualquier otro tipo de actividades donde se generen agentes biológicos patógenos.
  9. Actividades que impliquen manejo de sustancias explosivas, inflamables o caústicas.
  10. Trabajo de pañoleros o fogoneros, en los buques de transporte marítimo.
  11. Trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de lacerusa, del sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos elementos.
  12. Trabajos en máquinas esmeriladoras, afilado de herramientas, en muelas abrasivas de alta velocidad y en ocupaciones similares.
  13. Trabajos en altos hornos, hornos de fundición de metales, fábricas de acero, talleres de laminación, trabajos de forja, y en prensas pesadas de metales.
  14. Trabajos y operaciones que involucren la manipulación de cargas pesadas.
  15. Trabajos relacionados con cambios de correas de transmisión, aceite, engrasados y otros trabajos próximos a transmisiones pesadas de alta velocidad.
  16. Trabajos en cizalladoras, cortadoras, laminadoras, tornos, fresadoras, troqueladoras, y otras máquinas particularmente peligrosas.
  17. Trabajo del vidrio y alfarería, trituración y mezclado de materia prima; trabajo de hornos, pulido y esmerilado en seco de vidriería, operaciones de limpieza por chorro de arena, trabajo en locales de vidrio y grabado, trabajos en la industria de la cerámica.
  18. Trabajo de soldadura de gas y arco, corte con oxígeno en tanques o lugares confinados, en andamios o en molduras precalentadas.
  19. Trabajos en fábricas de ladrillos, tubos y similares, moldeado de ladrillos a mano, trabajo en las prensas y hornos de ladrillos.
  20. Trabajo en aquellas operaciones y/o procesos en donde se presenten altas temperaturas y humedad.
  21. Trabajos en la industria metalúrgica de hierro y demás metales, en las operaciones y/o procesos donde se desprende vapores o polvos tóxicos y en plantas de cemento.

Actividades agrícolas o agroindustriales que impliquen alto riesgo para la salud. Las demás que señalen en forma específica los reglamentos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Parágrafo.- Los trabajadores menores de dieciocho (18) años y mayores de catorce (14), que cursen estudios técnicos en el Servicio Nacional de Aprendizaje en un instituto técnico especializado reconocido por el Ministerio de Educación Nacional o en una institución del Sistema Nacional de Bienestar Familiar autorizada para el efecto por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o que obtengan el certificado de aptitud profesional expedido por el Servicio Nacional de Aprendizaje, -SENA-, podrán ser empleados en aquellas operaciones, ocupaciones o procedimientos señalados en este artículo, que a juicio del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puedan ser desempeñados sin grave riesgo para la salud o la integridad física del menor mediante un adecuado entrenamiento y la aplicación de las medidas de seguridad que garanticen plenamente la prevención de los riesgos anotados.”

<sup>397</sup> Article 246 – “Queda prohibido a los trabajadores menores de dieciocho (18) años todo trabajo que afecte su moralidad. En especial está prohibido el trabajo en casas de lenocinio y demás lugares de diversión donde se consuman bebidas alcohólicas. De igual modo se prohíbe su contratación para la reproducción de escenas pornográficas, muertes violentas, apología del delito u otros semejantes.”

<sup>398</sup> Article 242 - “(...) 2. Queda prohibido emplear a los menores de dieciocho (18) años y a las mujeres en trabajos de pintura industrial que entrañen el empleo de la cerusa, de sulfato de plomo o de cualquier otro producto que contenga dichos pigmentos.

2. Las mujeres, sin distinción de edad, y los menores de dieciocho (18) años no pueden ser empleados en trabajos subterráneos de las minas ni, en general, trabajar en labores peligrosas, insalubres o que requieran grandes esfuerzos.”

In **Paraguay**, minors of fifteen years old are not allowed to work in any kind of industrial enterprise, public or private, in any branch, with the exception of those which are composed only by family members, provided that the work is not perilous to life, health or morals. Other exception is the work in professional schools, provided it is done with the purpose of training, and is approved and supervised by the competent authorities (article 119<sup>401</sup>, Labour Code).

More, minors of eighteen are prevented to work on activities such as (article 125<sup>402</sup>) sale of alcoholic beverages for consumption, tasks or services which may affect their morals or decency, work involving travel, unless special authorization, dangerous or unhealthy, work in excess of the established hours for physical strength, or which may prevent or delay the normal physical development.

Children between thirteen and fifteen years-old should have an interval of at least fourteen consecutive hours at night, comprising the period between 8 pm and 8 am. Minors between fifteen and eighteen years-old, on the other hand, should not be employed during the night during a period of at least twelve consecutive hours, comprising the period between 10 pm and 6 am (article 122<sup>403</sup>) - this provision excludes domestic work, executed in the employer's home.

---

<sup>399</sup> *Article 249* – “Se prohíbe el trabajo de menores en minas, en talleres de fundición, en labores que acarreen riesgos para la vida o para la salud, y en faenas superiores a sus fuerzas, o que impidan o retarden su desarrollo físico y normal.”

<sup>400</sup> *Article 257* - “La jornada de trabajo de los menores de diez y ocho (18) años solo podrá prestarse en las horas comprendidas entre las seis (6:00) de la mañana y las siete (7:00) de la noche.  
Parágrafo Único: Por razones especiales podrán autorizarse excepciones a la prohibición del trabajo nocturno del menor, cuando se juzgue conveniente por los organismos tutelares del menor en colaboración con el Inspector del Trabajo.”

<sup>401</sup> *Article 119* - “Los menores que no hayan cumplido quince años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial, pública o privada o en sus dependencias, con excepción de aquellas en las que estén ocupados únicamente miembros de la familia del empleador, siempre que por naturaleza del trabajo o por las condiciones en que se efectúe, no sea peligroso para la vida, salud o moralidad de los menores. Exceptúase también el trabajo en escuelas profesionales, ya sean públicas o establecidas por empresas privadas, siempre que se realice con fines de formación profesional, y sea aprobado y vigilado por la autoridad competente.”

<sup>402</sup> *Article 125* – “Se prohíbe la ocupación de menores de dieciocho años en trabajos tales como:

- a) expendio de bebidas embriagantes de consumo;
- b) tareas o servicios susceptibles de afectar su moralidad o sus buenas costumbres;
- c) trabajos ambulantes, salvo autorización especial;
- d) trabajos peligrosos o insalubres;
- e) trabajos superiores a la jornada establecida, a sus fuerzas físicas, o que puedan impedir o retardar el desarrollo físico normal; y
- f) trabajos nocturnos, en los períodos previstos en el artículo 122 y otros que determinen las leyes. “

<sup>403</sup> *Article 122* - “Los menores de quince a dieciocho años no serán empleados durante la noche en un intervalo de doce horas consecutivas que comprendan desde las veintidós a seis horas.

Se excluye de esta disposición el trabajo doméstico, ejecutado en el hogar del empleador.

In consonance with article 120<sup>404</sup> of the **Paraguayan** Labour Code, minors' work (14-18 years old) should be light, are prevented to work on dangerous and insalubrious activities and must not perform activities on Sundays and holidays. More, minors have right to receive a proportional remuneration to the tasks executed and to their working time, non-inferior to 60% of the minimum wage (article 126<sup>405</sup>), More, they must have an yearly remunerated vacation period which should last at least twenty-five business days (article 127<sup>406</sup>).

---

Los menores de trece a quince años no podrán ser empleados durante la noche en un período de catorce horas consecutivas, por lo menos, que comprendan el intervalo transcurrido entre las veinte y las ocho horas.”

<sup>404</sup> *Article 120* – “Los menores entre catorce y dieciocho años podrán ser empleados en empresas no industriales en las siguientes condiciones:

*a)* que hayan completado la instrucción primaria obligatoria o que el trabajo no impida su asistencia a la escuela;

*b)* que posean certificado de capacidad física y mental para el trabajo, expedido por la autoridad sanitaria competente;

*c)* que se trate de tareas diurnas, livianas, no peligrosas ni insalubres;

*d)* que medie autorización del representante legal del menor, visada por la autoridad competente;

*e)* que no trabajen más de cuatro horas diarias, ni más de veinticuatro semanales.

Para los menores que todavía asistan a la escuela, las horas diarias de trabajo quedarán reducidas a dos y siempre que el número total de horas dedicadas a la escuela y el trabajo no excedan en ningún caso de siete diarias; y

*f)* que no trabajen en domingo ni en los días de fiestas que la ley señala. “

<sup>405</sup> *Article 126* – “El salario de los menores se ajustará a las siguientes bases:

*a)* determinación inicial de un salario convencional, no inferior al 60% (sesenta por ciento) del salario mínimo para actividades diversas no especificadas, conforme a la jornada de trabajo respectiva;

*b)* escala progresiva fundada en la antigüedad y merecimientos en relación con los salarios percibidos por los trabajadores mayores de dieciocho años para actividades diversas no especificadas.

Si el menor de dieciocho años realiza un trabajo de igual naturaleza, duración y eficacia que otros trabajadores mayores, en la misma actividad, tendrá derecho a percibir el salario mínimo legal.”

<sup>406</sup> *Article 127* – “Todo trabajador menor de dieciocho años de edad tendrá derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuya duración no será inferior a veinticinco días hábiles.”

## 9.8. WORKER'S NATIONALITY

### 9.8.1. Chile

The Chilean Labour Code prohibits discrimination regarding workers' nationality:

*Article 2 – “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. (...) **Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.***

***Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de** raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, **nacionalidad**, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (...) Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”*

Nevertheless, there is an explicit rule – trace of an old legislation – stating that at least eighty-five percent of the workers serving the same employer (who employs more than twenty-five workers) must have Chilean nationality (article 19<sup>407</sup>, Labour Code)<sup>408</sup>.

---

<sup>407</sup> *Article 19 – “El ochenta y cinco por ciento, a lo menos, de los trabajadores que sirvan a un mismo empleador será de nacionalidad chilena. Se exceptúa de esta disposición el empleador que no ocupa más de veinticinco trabajadores.”*

<sup>408</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto (...). Op. cit.* p. 88. “Se trata de disposiciones un tanto anticuadas, en alguna medida poco armónicas con lo estatuido en el artículo 2. Se han regulado situaciones especiales, por ejemplo para actividades que requieren personal técnico extranjero (Ley n. 18.156, DO 25/VIII/82), para empresas de navegación aérea y otras (dictámenes 1755, 9/VI/94 y 3397/191, de 5/VII/99).”

To compute the proportion referred to in the preceding article, some specific rules must be applied (article 20<sup>409</sup>):

- a) It should be taken into account the total number of employees that an employer takes in the national territory and not that of the various branches separately;
- b) This rule excludes specialist technical staff that cannot be replaced by national personnel;
- c) Chilean shall be deemed to an alien whose spouse or children are Chilean or is widowed spouse or widow of Chilean and
- d) Chilean shall be regarded as resident aliens for more than five years in the country, without taking into account the accidental absences.

### 9.8.2. Comparative law

Other legislative systems at the region set up similar rules. *Exempli gratia*, that is the case of **Venezuela** (article 317<sup>410</sup>, LOT), where in general at least eighty percent (80%) of rural workers in the service of an employer shall be Venezuelan (in cases of farms built by immigrants or foreign workers the authorities may allow the temporary reduction of that percentage). Breaches of that rule are subject to pecuniary sanctions (article 634<sup>411</sup>, LOT).

---

<sup>409</sup> *Article 20* – “Para computar la proporción a que se refiere el artículo anterior, se seguirán las reglas que a continuación se expresan:

- 1.- se tomará en cuenta el número total de trabajadores que un empleador ocupe dentro del territorio nacional y no el de las distintas sucursales separadamente;
- 2.- se excluirá al personal técnico especialista que no pueda ser reemplazado por personal nacional;
- 3.- se tendrá como chileno al extranjero cuyo cónyuge o sus hijos sean chilenos o que sea viudo o viuda de cónyuge chileno, y
- 4.- se considerará también como chilenos a los extranjeros residentes por más de cinco años en el país, sin tomarse en cuenta las ausencias accidentales.”

<sup>410</sup> *Article 317* - “El ochenta por ciento (80%) por lo menos de los trabajadores rurales al servicio de un patrono deberá ser venezolano. Cuando se trate de explotaciones rurales integradas por inmigrantes o por mano de obra extranjera, la Inspectoría del Trabajo respectiva podrá autorizar el funcionamiento de la explotación y la reducción temporal del porcentaje. En tiempo de cosecha, o si hubiere escasez de mano de obra, el Inspector del Trabajo podrá autorizar la contratación de braceros extranjeros por encima del porcentaje legal, por el tiempo que se determine.”

<sup>411</sup> *Article 634* – “Al patrono que infrinja las disposiciones sobre el porcentaje de trabajadores extranjeros se le impondrá una multa no menor del equivalente a un cuarto (1/4) de un salario mínimo, ni mayor del equivalente a dos y medio (2 1/2) salarios mínimos.”

In **Ecuador** there is a similar rule for workers on the transport sector (article 324<sup>412</sup>, Labour Code).

More, in **Colombia** (article 74<sup>413</sup>, Labour Code) every employer which occupies more than ten workers must have at least 90% of Colombian staff (regular employees) and not less than eighty percent of the qualified personnel (specialist, managers, trust) must be Colombian nationals. However, this proportion may be decreased or authorized by the Labor Ministry in certain cases (article 75<sup>414</sup>, Labour Code):

- a) In the case of strictly technical staff and necessary, and only for the time necessary to prepare Colombian personnel, and
- b) In the case of immigration promoted or encouraged by the government.

Furthermore, the **Paraguayan** Constitution expressly states that labour policies should give preference to national workers (articles 46<sup>415</sup> and 87<sup>416</sup>).

On the other hand, the **Brazilian** Constitution guarantees the isonomy between nationals and foreigners regarding the right to perform every work or profession, met the necessary professional requirements (Brazilian Constitution, article 5, XIII<sup>417</sup>). On

---

<sup>412</sup> Article 324 – “En esta clase de empresas el personal de trabajadores estará integrado, por lo menos, con un ochenta por ciento de ecuatorianos.”

<sup>413</sup> Article 74 - “1. Todo {empleador} que tenga a su servicio más de diez (10) trabajadores debe ocupar colombianos en proporción no inferior al noventa por ciento (90%) del personal de trabajadores ordinarios y no menos del ochenta por ciento (80%) del personal calificado o de especialistas o de dirección o confianza.

Los trabajadores nacionales que desempeñen iguales funciones que los extranjeros, en una misma empresa o establecimiento, tienen derecho a exigir remuneración y condiciones iguales.”

<sup>414</sup> Article 75 – “1. El Ministerio del Trabajo puede disminuir la proporción anterior:

- a) Cuando se trate de personal estrictamente técnico e indispensable, y sólo por el tiempo necesario para preparar personal colombiano; y
- b) Cuando se trate de inmigraciones promovidas o fomentadas por el gobierno.

2. Los {empleadores} que necesiten ocupar trabajadores extranjeros en una proporción mayor a la autorizada por el artículo anterior, acompañarán a su solicitud los documentos en que la funden. El Ministerio la dará a conocer con el fin de que el público, y en especial el personal colombiano del {empleador} peticionario, pueda ofrecer sus servicios.

3. La autorización solo se concederá por el tiempo necesario, a juicio del Ministerio, para preparar personal colombiano y mediante la obligación del peticionario de dar la enseñanza completa que se requiera con tal fin. “

<sup>415</sup> Article 46 - DE LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS - “Todos los habitantes de la República son iguales en dignidad y derechos. No se admiten discriminaciones. El Estado removerá los obstáculos e impedirá los factores que las mantengan o las propicien. Las protecciones que se establezcan sobre desigualdades injustas no serán consideradas como factores discriminatorios sino igualitarios.”

<sup>416</sup> Article 87 - DEL PLENO EMPLEO – “El Estado promoverá políticas que tiendan al pleno empleo y a la formación profesional de recursos humanos, dando preferencia al trabajador nacional.”

<sup>417</sup> Article 5 – “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XIII - é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer; (...)”

this same direction it is the **Argentinean** Constitution (article 14<sup>418</sup>, 14 bis<sup>419</sup>, 20<sup>420</sup> and 25<sup>421</sup>).

At last, the article 45<sup>422</sup> of the Treaty of Lisbon (ex Article 39 TEC) establishes that freedom of movement for workers shall be secured within the **European Union**, and, therefore, discrimination based on nationality between workers of the Member States as regard employment, remuneration and other conditions of work and employment should

---

<sup>418</sup> *Article 14.*- “Todos los habitantes de la Nación gozan de los siguientes derechos conforme a las leyes que reglamenten su ejercicio; a saber: de trabajar y ejercer toda industria lícita; de navegar y comerciar; de peticionar a las autoridades; de entrar, permanecer, transitar y salir del territorio argentino; de publicar sus ideas por la prensa sin censura previa; de usar y disponer de su propiedad; de asociarse con fines útiles; de profesar libremente su culto; de enseñar y aprender.”

<sup>419</sup> *Article 14 bis.*- “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: condiciones dignas y equitativas de labor; jornada limitada; descanso y vacaciones pagados; retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; participación en las ganancias de las empresas, con control de la producción y colaboración en la dirección; protección contra el despido arbitrario; estabilidad del empleado público; organización sindical libre y democrática, reconocida por la simple inscripción en un registro especial.

Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo. El Estado otorgará los beneficios de la seguridad social, que tendrá carácter de integral e irrenunciable. En especial, la ley establecerá: el seguro social obligatorio, que estará a cargo de entidades nacionales o provinciales con autonomía financiera y económica, administradas por los interesados con participación del Estado, sin que pueda existir superposición de aportes; jubilaciones y pensiones móviles; la protección integral de la familia; la defensa del bien de familia; la compensación económica familiar y el acceso a una vivienda digna.”

<sup>420</sup> *Article 20.*- “Los extranjeros gozan en el territorio de la Nación de todos los derechos civiles del ciudadano; pueden ejercer su industria, comercio y profesión; poseer bienes raíces, comprarlos y enajenarlos; navegar los ríos y costas; ejercer libremente su culto; testar y casarse conforme a las leyes. No están obligados a admitir la ciudadanía, ni a pagar contribuciones forzosas extraordinarias. Obtienen nacionalización residiendo dos años continuos en la Nación; pero la autoridad puede acortar este término a favor del que lo solicite, alegando y probando servicios a la República.”

<sup>421</sup> *Article 25* – “El Gobierno federal fomentará la inmigración europea; y no podrá restringir, limitar ni gravar con impuesto alguno la entrada en el territorio argentino de los extranjeros que traigan por objeto labrar la tierra, mejorar las industrias, e introducir y enseñar las ciencias y las artes.”

<sup>422</sup> *Article 45* - “1. Freedom of movement for workers shall be secured within the Union.

2. Such freedom of movement shall entail the abolition of any discrimination based on nationality between workers of the Member States as regards employment, remuneration and other conditions of work and employment.

3. It shall entail the right, subject to limitations justified on grounds of public policy, public security or public health:

(a) to accept offers of employment actually made;

(b) to move freely within the territory of Member States for this purpose;

(c) to stay in a Member State for the purpose of employment in accordance with the provisions governing the employment of nationals of that State laid down by law, regulation or administrative action;

(d) to remain in the territory of a Member State after having been employed in that State, subject to conditions which shall be embodied in regulations to be drawn up by the Commission.

2. The provisions of this Article shall not apply to employment in the public service.”

be abolished<sup>423</sup>. Nevertheless, there are still serious limitations against non-European workers.

---

<sup>423</sup> DOCKÈS, Emmanuel. JEAMMAUD, Antoine. LYON-CAEN, Antoine. PÉLISSIER, Jean. *Op. cit.* p.257. “Il faut aussi compter avec le droit communautaire, l’article 12 du Traité qui interdit toute discrimination exercée en raison de la nationalité, l’article 39 du Traité qui prolonge cette interdiction aux fins d’assurer la libre circulation des travailleurs, l’article 7 du règlement 1612-68 du 15 octobre 1968 qui prohibe toute discrimination à l’égard des ressortissants des autres États membres dans le domaine des conditions de travail et de rémunération ainsi que des avantages sociaux (...). Le droit communautaire a élargi ses perspectives avec une importante directive 2000/43 du 29 juin 2000 qui contribue à la lutte contre le racisme et la xénophobie et la directive 2000/78 du 27 novembre 2000 ‘portant création d’un cadre général en faveur de l’égalité de traitement en matière d’emploi et de travail.’”.



## 9.9. SOCIAL SECURITY<sup>424</sup>

### 9.9.1. Pensions

Social security is a constitutional right in Chile (Chilean Constitution, article 19 (18)<sup>425</sup>). Chile has low social security costs for employers in comparison with other countries. The current Chilean rates are 12,3% (pensions), 7% (health protection), 2,4% (unemployment social security) and 0,95%<sup>426</sup> (working accidents)<sup>427</sup>. More, the 2008 reform set up a solidary pillar which is directly benefiting lives of millions of marginalized Chileans<sup>428</sup>. Also, the social security system played an important role on the diminishing of negative impacts of the global financial crisis.

This section will give a closer look on those essential topics.

#### 9.9.1.1. Overview

During the military regime, as mentioned before, there was a great influence of the neoliberal thought, particularly expressed by the “Chicago Boys”. The pension’s field was not an exception to that general trend.

---

<sup>424</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.746. “(...) definimos el derecho de seguridad social como el conjunto de normas, principios y técnicas que tienen por objeto satisfacer necesidades individuales derivadas de la producción de determinadas contingencias valoradas como socialmente protegibles.”

<sup>425</sup> *Article 19.-* “La Constitución asegura a todas las personas: (...) 18°.- El derecho a la seguridad social.(...)”

<sup>426</sup> Plus an additional that vary from 0,85% to 3,4%, depending on the worker’s specific risks.

<sup>427</sup> GUTIÉRREZ, C. (ed.). *Op. cit.* p.87. “Contributions are computed as a percentage of the employee’s total monthly remuneration (i.e. salary, benefits in kind, bonuses, etc.). The rate for employee social security contributions is approximately 12,5% (an additional 7% is compulsorily paid to the public or private health system). In case of work considered “heavy”, both the employer and the employee must contribute an additional 1% or 2% of the salary. Employers must withhold and pay the contributions.”

<sup>428</sup> *Facilitador de la Reforma Previsional: guías prácticas.* OIT; Centro Internacional de Formación de la OIT; Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile / L. Soto Cabrera, J. Leibowicz (coord.), M. Lisa (coord.). Turin: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2008. p. 5. “A partir de julio de 2008, Chile ha puesto exitosamente en marcha una Reforma Previsional. El objetivo de esta reforma, en palabras de la Presidenta Bachelet, es “promover un sistema que, sobre la perspectiva de derechos sociales de las personas, entrega tranquilidad a los ciudadanos y a sus familias para desarrollar sus vidas de manera libre y plena. Esta reforma es un paso central en la construcción de un sistema de protección social que acompaña y apoya a los ciudadanos desde la cuna hasta la vejez, haciendo de Chile un país más justo. Esta es la reforma social más trascendente de los últimos años y servirá de base para un sistema de protección social que pueda garantizar derechos sociales a cada una de sus hijas e hijos en esta patria, sólo por ser parte de esta gran comunidad, esta gran familia llamada Chile’.”

In November of 1980, with the DL 3500, the government set up a system of individual contributions<sup>429</sup>, creating a capitalization system administrated by a public limited company called AFP<sup>430</sup> (*Administración de fondos de pensión*), replacing the former IPS<sup>431</sup> system.

In spite of the successful outcomes of this individual capitalization model, exported to other countries, it was clear that a significant portion of the Chilean population was marginalized, particularly the elderly, invalid, women, young and independent workers. It was necessary updating the pension's system in order to fulfill the expectations of a globalized and democratic Chilean society.

Therefore, an important change occurred in 2008, with the promulgation of the law 20.255, reforming and modernizing the whole pension system. On March 11, 2008 the former President of the Republic of Chile - Michelle Bachelet - enacted the reform of the pension system, which was unanimously approved by the Congress on January 16<sup>th</sup> 2008, after an intense year of parliamentary procedure. More, it is important highlighting that the ILO performed an active role during the whole process (particularly on training and technical assistance)<sup>432</sup>.

This is certainly a major event for the country by its impact in shaping the social protection system and its effects on the welfare of present and future generations. Also, the pension reform in Chile has a relevance that transcends its borders due to the influence it has had on individual capitalization system implemented on other countries.

As we'll see, some of the main pillars of the new system are:

---

<sup>429</sup> GUTIÉRREZ, C. (ed.). *Latin American Tax Handbook 2009*. Amsterdam: IBFD, 2009. p.87. "All resident or domiciled employees must pay monthly contributions to the social security system, based on individual accounts. Social security contributions are deductible for individual income tax purposes."

<sup>430</sup> "El sistema de AFP o de capitalización individual está vigente desde noviembre de 1980 y considera como principales beneficios las pensiones de Vejez, de Invalidez y de Supervivencia. Su objetivo fundamental es asegurar un ingreso estable a los trabajadores que han concluido su vida laboral, procurando que dicho ingreso guarde una relación próxima con aquél percibido durante su vida activa." *Source*: Superintendencia de Pensiones. Chilean Government.

<sup>431</sup> "En el Pilar Contributivo del Nuevo Sistema de Pensiones existe todavía un porcentaje de adscritos al antiguo régimen previsional de reparto que, a diferencia del sistema de capitalización individual que comenzó a regir en 1980, financiaba las pensiones con las cotizaciones de los imponentes activos y no con el ahorro de cada contribuyente." *Source*: Superintendencia de Pensiones. Chilean Government.

<sup>432</sup> DÉLANO, Manuel. *Reforma previsional en Chile - Protección social para todos*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2010. p.9. "La OIT ha acompañado el proceso de la Reforma Previsional chilena desde su génesis, en un trabajo transversal con trabajadores, empleadores y gobierno, apoyando la formación de especialistas y equipos profesionales, mediante estudios e investigaciones para aportar puntos de vista y criterios, organizando seminarios y reuniones nacionales e internacionales, con invitaciones a expertos de otros países y brindando asesoría técnica. (...). En ese sentido, la Reforma Previsional, probablemente la mayor transformación social que se ha realizado en Chile en las últimas décadas, ha apuntado hacia objetivos que forman parte de las orientaciones globales de la OIT en seguridad social, como el aumento de la cobertura, la mejora de las prestaciones y la equidad de género."

- g) The introduction of solidary pillar on the system;
- h) A new institutional framework;
- i) Gender equality;
- j) Greater coverage to independent workers to young workers;
- k) Increased competition in the pension sector;
- l) Fiscal discipline.

More, it is important to stress that, as pointed by DELANO<sup>433</sup>, the Chilean social security framework is consonant with the main OECD<sup>434</sup> recommendations, such as:

- a) Do not ‘over-regulate’;
- b) Complementary private pension funding retirement;
- c) Pension savings with long-term horizon;
- d) Flexible supervision (based on risk);
- e) Safety instruments;
- f) Communication and transparency of information;
- g) Financial education.

Notwithstanding, only a few months after the beginning of the reform, the new model suffered a major challenge: the severest international financial and economic crisis since the 1930’s<sup>435</sup>.

In spite of the great stability on the macroeconomic level<sup>436</sup>, the Chilean economy – dependent of its export sector – was deeply affected by the crisis. So as the

---

<sup>433</sup> *Id.* p.114. “(...) al examinar las recomendaciones que la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE) formula en materia previsional a sus países miembros, se advierte que en Chile hay avances en la misma dirección en todos los campos: pensiones privadas complementarias para el financiamiento del retiro; ahorro previsional con horizonte de largo plazo; supervisión flexible, proporcionada y basada en riesgo; redes de protección para abordar temas de insuficiencia de fondos para el retiro; mejorar los planes de contribución definida, incluyendo estrategias de inversión por defecto (para quienes conocen menos el sistema); permitir más flexibilidad en la fase de retiro para evitar hacer efectivas las pérdidas cuando el mercado está en el piso; aumentar la comunicación y transparencia en la información; mejorar la educación financiera; y no sobrerregular.”

<sup>434</sup> Organization for Economic Cooperation and Development.

<sup>435</sup> DELANO, Manuel. *Op. cit.* p.113. “La crisis internacional, que desde septiembre de 2008 se expandió con gran celeridad del sistema financiero a la economía real, impactó de manera frontal al sistema previsional, mientras la reforma se encontraba en sus primeros meses de vida, comenzando a desplegar sus derechos para los trabajadores.”

<sup>436</sup> *Id.* p.113. “(...) la mayor crisis económica mundial desde los años treinta por su extensión global, abatiéndose sobre todos los países, entre ellos Chile, más expuesto que otros por su alto grado de apertura, pero a la vez mejor preparado para resistir los embates con su macroeconomía y cuentas fiscales en orden.”

Chilean pension system: by the end of 2008 the Chilean pension funds had accumulated a loss of 22,4%<sup>437</sup> in comparison with the end of the previous year, corresponding to US\$ 21, 566 billion, more than one third of the Chilean exports<sup>438</sup>. These losses evoked strong opposition from diverse sectors of the society –particularly from trade unionists<sup>439</sup>, which put in check the effectivity of the new pension system<sup>440</sup>, bound to the volatility of international financial markets. These debates also echoed on the Chilean Congress<sup>441</sup>.

Notwithstanding, the Chilean authorities decided not only to maintain the reform but also to increment it, speeding the scheduled calendar<sup>442</sup> in order to abate part of the potential nocive outcomes of the crisis on the lives of millions of Chileans, specially the most vulnerable groups, covered by the solidary pillar<sup>443</sup>. Moreover, fiscal and monetary<sup>444</sup> policies were coordinated with the same scope<sup>445</sup>.

---

<sup>437</sup> *Id.* p.114. “El desplome de las bolsas de todo el mundo se tradujo en una fuerte caída de los fondos de pensiones en todo el mundo, y en Chile, del sistema de capitalización individual, que experimentó la mayor y más rápida disminución de toda su historia. En promedio, el valor de los fondos de pensiones a fines de 2008 era un -22,5% inferior al de fines de 2007.”

<sup>438</sup> *Id.* p.115. “En total, el derrumbe del valor de los fondos de pensiones era a esa fecha de un monto estimado contable de US\$ 21.566 millones, equivalente, por ejemplo, a algo menos de un tercio de todas las exportaciones del país en un año.”

<sup>439</sup> *Id.* p.116. “En una presentación que hizo en la delegación laboral a la 98ª Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, reunida en Ginebra del 3 al 19 de junio de 2009 (...). El informe que entregó la CUT en la OIT concluye sosteniendo que ‘Chile se encuentra en los hechos sin un sistema efectivo de pensiones’ y propone que los afiliados del sistema privada próximos a jubilar retornen al sistema público y que el Estado reconstruya ‘un sistema público de pensiones que no dependa de los mercados financieros.’(CENDA, 2009).”

<sup>440</sup> *Id.* p.115. “Por último, la caída en la rentabilidad de los fondos de pensiones provocada por la crisis internacional hizo que algunos de los nuevos productos diseñados por la Reforma Previsional, los voluntarios, no tengan demasiado sentido hasta que los mercados se reactiven y operen con menor volatilidad.”

<sup>441</sup> *Id.* p.116. “A su vez, la Cámara de Diputados de Chile acordó el 17 de marzo formar una comisión investigadora de la ‘pérdida patrimonial en las pensiones de millones de chilenos’ afiliados a las AFP (...).”

<sup>442</sup> *Id.* p.115. “Los beneficios de la Reforma no sólo no se vieron afectados, sino que, como se señaló, algunos de estos fueron entregados con anticipación a lo previsto, justamente para paliar los efectos de la crisis.”

<sup>443</sup> *Id.* p.114. “El gobierno actuó con energía ante la situación y puso en vigor un conjunto de medidas y tomo iniciativas para aminorar el impacto de la crisis internacional en los sectores más vulnerables. La principal medida adoptada en materia previsional fue (...) el adelantamiento del calendario para la aplicación de algunas medidas del pilar solidario de la reforma (...).”

<sup>444</sup> *Id.* p.114. “En vez de recortar las pensiones, como ocurrió en los años ochenta, estas se fortalecieron. Mientras aumentaba el gasto público, el Banco Central redujo en forma persistente la tasa de interés hasta llevarla a su mínimo rango histórico, para aumentar la liquidez y facilitar la disponibilidad de crédito.”

<sup>445</sup> *Id.* p.114. “Desde el segundo semestre de 2008 hubo, asimismo, un mayor desembolso de recursos estatales para conceder, por una parte, bonos y subsidios a los grupos de menores ingresos junto con elevar el gasto en programas intensivos en empleos, y por otra, para asegurar el funcionamiento de la banca y la disponibilidad de créditos y liquidez. Las políticas fiscal y monetaria actuaron plenamente coordinadas en una estrategia contracíclica (...).”

More, during 2009, the progressive recovery of international financial markets - due to coordinated efforts - contributed to a better economical environment<sup>446</sup>.

Of course, the crisis still provoked relevant consequences in Chile. Exempli gratia, it brought unemployment to Chileans, with an increase of 2.4% at the height of the crisis, which certainly kicked up a great impact on the pension system in the short, medium and long terms<sup>447</sup>. Nevertheless, the impacts were certainly not as severe as imagined, and great part of it is because of the successful application of new the social security system.

Therefore, analyzing and understanding the social security reform and Chile, a pioneer country on the introduction of individual capitalization accounts - which is stressing the importance of solidary instruments in order to foster social and economic development – may bring up relevant lessons for other countries<sup>448</sup>.

#### 9.9.1.2. *Highlights of the solidary pillar included by the 2008 reform*

The most important change brought by the reform was the creation of the solidary pension system, which a direct impact on the lives of millions of Chileans, specially the most vulnerable groups, who were in poverty and who were receiving low pensions or no pensions at all.<sup>449</sup>

---

<sup>446</sup> *Id.* p.115. “La recuperación parcial de los mercados bursátiles, a la que han contribuido decisivamente las políticas de intervención estatal y el rescate directo de algunas grandes empresas y bancos por parte de los gobiernos y bancos centrales de los países desarrollados, ha contribuido a mejorar el desempeño actual de los fondos de pensiones. Sin embargo, en julio de 2009 todavía no llegaban a los niveles previos a la crisis.”

<sup>447</sup> *Id.* p.115. “Un segundo tipo de impacto provocó la crisis internacional a travéps del deterioro del mercado laboral. (...) Producto de la crisis, la tasa de desempleo nacional subió en Chile en torno a 2,4 puntos porcentuales durante 2009 respecto del año de 2008. Como se sabe, el aumento de la desocupación redundará en el futuro en menores cotizaciones de los trabajadores y en lagunas previsionales más extensas, lo que incidirá con posterioridad en el monto de las pensiones futuras.”

<sup>448</sup> *Id.* p.123. “El proceso de gestación, diseño y aplicación de la Reforma Previsional, la mayor modernización del sistema de capitalización individual emprendida desde su fundación y una de las transformaciones sociales más amplias de las últimas dos décadas en Chile, deja un conjunto de lecciones útiles para la construcción y debate de políticas públicas, susceptibles de ser adaptadas para otros procesos.”

<sup>449</sup> *La reforma previsional en Chile y la contribución de la OIT.* Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2008. “El 11 de marzo de 2008 la Presidenta de la República de Chile, Michelle Bachelet, promulgó la Ley 20.255 de reforma del sistema de pensiones. El Congreso había aprobado por unanimidad dicha ley el 16 de enero de 2008 tras un intenso año de trámite parlamentario. Este es, sin lugar a dudas, un acontecimiento de gran envergadura para el país por sus consecuencias en la configuración del sistema de protección social y sus efectos en el bienestar de las generaciones actuales y futuras. También, la reforma de pensiones en Chile tiene una relevancia que trasciende sus fronteras debido a la influencia que ha tenido el régimen de capitalización individual implementado en 1981 sobre

There will be a gradual implementation schedule of its main points, which will be briefly described on this section:

- a) *Pensión Básica Solidaria* – PBS (Basic Solidary Pension);
  - *Pensión Básica Solidaria de Vejez* (Old Age)
  - *Pensión Básica Solidaria de Invalidez* (Disability)
- b) *Aporte Previsional Solidario* – APS (Solidary Pension Contribution)
  - *Aporte Previsional Solidario de Vejez* (Old Age)
  - *Aporte Previsional Solidario de Invalidez* (Invalidity)
- c) *Subsidio para Trabajadores Jóvenes* (Grant for Young Workers)
- d) *Ahorro Previsional Voluntario* – APV (Voluntary Pension Savings)
  - *Ahorro Previsional Voluntario Colectivo* (Collective Voluntary Pension Savings)
- e) *Bono por hijo nacido vivo* (Bonus per live birth)
- f) *Afiliación voluntaria* (Voluntary Membership)
- g) *Afiliación Obligatoria - Trabajadores Independientes* (Compulsory membership for independent workers)

#### **9.9.1.2.1. Pensión Básica Solidaria – PBS – (Basic Solidary Pension)**

It consists on a basic amount of 75.000 CLP<sup>450</sup> paid to the lowest-income population, currently applicable to 50% of all Chileans, regardless to previous contributions or remunerated work<sup>451</sup>.

---

otros países. La reforma previsional se sustenta en varios pilares de los cuales pueden destacarse los siguientes: la introducción de un sistema de pensiones solidarias, una nueva institucionalidad, la equidad de género, mayor cobertura a trabajadores independientes y trabajadores jóvenes, mayor competencia en la industria previsional y la disciplina fiscal. La transformación más importante será la creación del sistema de pensiones solidarias que permitirá, por un lado, entregar una pensión básica solidaria para las personas que se encuentren en la pobreza y, por otro, otorgar un aporte previsional solidario para quienes reciben bajas pensiones.”

<sup>450</sup> “A partir del 1 de julio de 2009 en adelante: \$75.000 mensuales. De esa fecha en adelante, la PBS se reajustará cada doce meses de acuerdo al IPC. Cuando la variación del IPC supere el 10%, el reajuste será inmediato, aunque no hayan transcurrido 12 meses.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>451</sup> “Es una pensión de 75 mil pesos mensuales que el Estado entrega a todas las personas que no estén recibiendo ningún otro tipo de pensión, tengan un puntaje igual o menor a 12.666 puntos en la Ficha de Protección Social (lo que corresponde al 50 por ciento más pobre del país) y cumplan con los demás requisitos que pide la ley. La Pensión Básica Solidaria (PBS) es parte del Pilar Solidario de la Reforma

There are two modalities of PBSs: regarding to age and regarding to invalidity.

#### 9.9.1.2.1.1. Pensión Básica Solidaria de Vejez (Old Age)

It is a basic pension paid to all people with more than 65-years old (men and women) who:

- I. have lived in Chile for at least twenty years;
- II. do not receive any kind of pension;
- III. belong to the poorest half of the Chilean population (a percentage which will be progressively increased until reaching 60% in July, 2011).

#### 9.9.1.2.1.2. Pensión Básica Solidaria de Invalidez (Invalidity)

It is a basic pension paid to all people with between 18 and 65-years old (men and women) who:

- I. are classified as ‘invalids’ for the competent authorities (Comisiones Médicas Regionales);
- II. have lived in Chile for at least five years,
- III. do not receive any kind of pension;
- IV. belong to the poorest half of the Chilean population (a percentage which will be progressively increased until reaching 60% in July, 2011).

---

Previsional y no requiere de ahorro previo, o que se haya realizado un trabajo remunerado; ni depende de lo bien o mal que le fue en la vida a la persona, sino que parte de la premisa de que todos los ciudadanos han realizado un aporte valioso al país que amerita una retribución. ” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

#### **9.9.1.2.2. Aporte Previsional Solidario (Solidary Pension Contribution)**

It is an important part of the solidary pillar of the pension reform. It consists in a complement - supported by the State - to the lowest pensions of the Chilean system, in order to proportionate decent life conditions for all Chilean citizens.<sup>452</sup>

There are two modalities of complement, one for old citizens and one paid to the “invalid” population:

##### **9.9.1.2.2.1. Aporte Previsional Solidario de Vejez (Old age)**

It is applicable to people with more than 65 years-old (men and women), who lived more than twenty years in Chile, and are among the lowest-pension beneficiaries<sup>453</sup>.

Currently, it is paid to those who earn less than 150.000 CLP/month, an amount which will be progressively increased until July 2011 (CLP 225.000).

It has been gradually implemented, and nowadays it already covers 50% of the lowest-pensions, a percentual which will be increased to 55% from July 2010 and 60% from July 2011.

##### **9.9.1.2.2.2. Aporte Previsional Solidario de Invalidez (Invalidity)**

It is an amount paid by the State in order to complement the remuneration of invalid citizens (between 19 and 65 years-old) who receive the lowest pensions (currently, less than 75.000 CLP/month).

---

<sup>452</sup> “Es un complemento en dinero que el Estado aporta mensualmente a todas aquellas personas que reciben pensiones muy bajas, pues no lograron ahorrar lo suficiente para autofinanciarse una pensión digna.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>453</sup> “Tienen derecho al APS de Vejez:

Las personas con pensiones de vejez o invalidez (del IPS, de una AFP o de una Compañía de Seguros). Las personas con pensión de sobrevivencia otorgada por la ley de accidentes del trabajo y enfermedades profesionales (Ley N° 16.744).

Las personas con pensión de sobrevivencia del IPS, de una AFP o de una Compañía de Seguros. Los pensionados por gracia, exonerados políticos, Ley Rettig y Ley Valech, que además de esa pensión perciban otra de una AFP o de uno de los regímenes administrados por el IPS. En estos casos se le deducirá del monto calculado como APS el monto de la pensión que perciban por reparación.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.



It also has been gradually implemented, and nowadays it already covers 50% of the lowest-pensions, a percentual which will be increased to 55% from July 2010 and 60% from July 2011.

#### **9.9.1.2.3. *Subsidio para Trabajadores Jóvenes (subsidies for young workers)***

The Chilean government subsidies during 24 months employers in order to incentive the hiring, the formalization and the early contributions of workers between 18 and 35 years-old<sup>454</sup>.

This benefit is applicable to young workers who receive less than 1,5 minimum wages per month and who have less than 24 contributions of their individual capitalization accounts.

There are two categories of subsidies:

##### a) *Hiring subsidy* (since October 1st, 2008):

In order to promote the formalization of young workers, employers receive 50% of the pension contribution relative to one minimum wage during the first 24 contributions of every young worker.

##### b) *Contribution subsidy* (since July 1st, 2011):

It consists on the same amount of the hiring subsidy, but deposited directly on the individual worker's capitalization account during the first 24 contributions. It has the scope to increase early contributions, with a major impact on future pensions.

#### **9.9.1.2.4. *Ahorro Previsional Voluntario – APV - (Voluntary Pension Savings)***

---

<sup>454</sup> “Dada la importancia que tienen las cotizaciones más tempranas en el monto de la pensión futura, se crea un subsidio que permitirá fomentar el empleo juvenil, aumentar los empleos con contratos formales e incrementar la cobertura y los fondos previsionales de los trabajadores jóvenes.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

Every worker may complement his/her pension with voluntary additional savings, which are exempted from taxes<sup>455</sup> (exemption limited to an additional value of 50 FU/month).

They may be done by the worker himself/herself (*cotizaciones voluntarias* and *depósitos de ahorro previsional voluntario*<sup>456</sup>) or by the employer, by a previous agreement (*depósitos convenidos*). On this last case, employer and employee may agree, by a *Convenio de Depósito Voluntario*<sup>457</sup>, that the employer deposits one or more (periodical or not) amounts directly on the worker's individual capitalization account, with the exclusive scope to increment the pension amount<sup>458</sup> - these additional deposits are not limited to a percentage of the remuneration, and are not included in it either.

---

<sup>455</sup> "Cada chileno o chilena que esté dentro del sistema previsional puede hacer cotizaciones adicionales para aumentar los fondos de su cuenta de capitalización individual y mejorar así sus pensiones futuras. Adicionalmente, al momento de pensionarse, el Estado bonificará tributariamente a quienes hayan tenido este producto. Se asume de este modo que tener una vejez más digna es una responsabilidad individual, pero que el Estado contribuirá con quienes lo entiendan de este modo y actúen en consecuencia." *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>456</sup> "Estas alternativas permiten que el afiliado deposite en el Fondo de Pensiones (cotizaciones voluntarias) o en alguna de las instituciones autorizadas para la administración de este tipo de ahorro (Depósitos de Ahorro Previsional Voluntario), un porcentaje de su renta superior al 10% obligatorio. Los afiliados pueden cotizar libremente con exención tributaria hasta 50 unidades de fomento mensuales (en caso que tenga APVC se suman ambos ahorros).

Esta cotización da derecho a beneficios tributarios para el afiliado, los que se explican más adelante. Estos ahorros no son considerados en la determinación del derecho a la garantía estatal de pensión mínima, ni del aporte adicional para efectos de las pensiones de invalidez y sobrevivencia. Además, los aportes pueden ser retirados en cualquier momento por el trabajador sujetos al régimen tributario por el que haya optado." *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>457</sup> "Para materializar el convenio entre el empleador y el trabajador, ambos suscriben el formulario "Convenio de Depósito Voluntario" que emiten las AFP. Puede efectuarse en el lugar de trabajo, en una Agencia de la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentra afiliado el trabajador o a través de un representante de ésta.

Conjuntamente a la suscripción del formulario antes indicado, el trabajador deberá suscribir el formulario Selección de Alternativa de Ahorro Previsional Voluntario Ley N° 19.768.

Pueden ser enterados en una Administradora de Fondos de Pensiones o en una Institución Autorizada. En este último caso, siempre deben volver a la Administradora de Fondos de Pensiones en que se encuentre afiliado el trabajador al momento de pensionarse.

No pueden ser retirados por el trabajador, salvo como excedente de libre disposición cuando cumpla los requisitos para tal efecto, no teniendo derecho a exención tributaria." *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>458</sup> "El trabajador puede convenir con su empleador el depósito de sumas en dinero en su cuenta de capitalización individual, con el único propósito de incrementar el monto de su pensión de vejez o de anticiparla." *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

#### 9.9.1.2.4.1. Ahorro Previsional Voluntario Colectivo – APVC - (Collective Voluntary Pension Savings)

Employers may offer – on a discretionary basis – a complement to the mandatory monthly contribution of their workers to the pensions system. Employers are free to impose conditions<sup>459</sup>, and workers are also free to accept them or not. Anyway, once the contract is in force, employers have the duty to fulfill the pacted obligation<sup>460</sup>.

Both the APV and the APVC give taxes benefits to the workers, who may even receive an additional State bonus under specific circumstances.

#### 9.9.1.2.5. *Bono por hijo nacido vivo (Bonus per live birth/adopted child)*

Every mother in Chile<sup>461</sup>, independently of her social, labor or economic condition has the right to receive a bonus per live birth or adopted child. This bonus - equivalent to 10% of 18 minimum wages - will be deposited by the State on the worker's individual capitalization account, which will proportionate a higher pension<sup>462</sup> in the future<sup>463</sup>.

---

<sup>459</sup> “Es un mecanismo de ahorro que puede ofrecer una empresa, según el cual los ahorros voluntarios realizados por los trabajadores son complementados por sus respectivos empleadores.

El plan de ahorro se debe establecer en virtud de un acuerdo o contrato entre el empleador y una institución autorizada para administrar los fondos de ahorro previsional voluntario colectivo. Dicho acuerdo es suscrito por el empleador en representación de sus trabajadores dependientes que adhieran al respectivo plan. Los planes APVC contemplarán aportes del empleador y del trabajador, sin embargo, para dar mayor flexibilidad a las ofertas de los empleadores, se permite la existencia de planes donde sólo se comprometa a aportar el empleador; en este caso el empleador puede efectuar aportes diferenciados, en cuanto a monto y disponibilidad, respecto de los planes donde sí aporta el trabajador.”

(...)

La oferta podrá establecer un período mínimo de permanencia en la empresa, para que el trabajador adquiriera la propiedad de los aportes realizados por el empleador al plan APVC.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>460</sup> “La oferta de los planes es voluntaria por parte de los empleadores, sin embargo, una vez vigente un contrato, el empleador se obliga a realizar los aportes comprometidos. Los términos de la oferta son definidos por el empleador.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>461</sup> She must have lived at least 20 years in Chile.

<sup>462</sup> She must have at least 65 years-old in order to receive this amount.

<sup>463</sup> “Es un aporte que entregará el Estado a todas las chilenas, sin importar su condición social, laboral o económica, sólo por el hecho de haber sido madres. Se concretará como un bono por cada hijo nacido vivo o adoptado, que se depositará en la cuenta de capitalización individual de la mujer a los 65 años de edad, aumentando sus fondos previsionales y su pensión final.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

This bonus is applicable to all women retired after July 1st, 2009 who are AFP members, who receive the *Pensión Básica Solidaria*<sup>464</sup> or another surviving/widowhood pension<sup>465</sup>.

**Bonus per life birth/adopted child - Number of approved requests**

<b>July/09</b>	10.997
<b>August/09</b>	4.447
<b>September/09</b>	4.796
<b>October/09</b>	4.420
<b>November/09</b>	4.132
<b>December/09</b>	3.942
<b>January/10</b>	4.575
<b>February/10</b>	3.707
<b>March/10</b>	4.838

*Source: Observatorio Previsional.*

**9.9.1.2.6. Afiliación voluntaria (Voluntary Membership)**

Since October 1st, 2008, independent workers or non-remunerated citizens (such as housewives and students) are also able to open individual capitalization accounts<sup>466</sup>, subject to the same rights and duties of every individual account established under the AFP system<sup>467</sup>.

<sup>464</sup> “En este caso, el Instituto de Previsión Social (IPS, actual INP) les calculará una pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo la o las bonificaciones que por hijo nacido vivo les correspondan. El resultado de este cálculo incrementará su PBS de Vejez.” *Source:* Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>465</sup> “Mujeres con pensión de sobrevivencia no afiliadas a AFP o INP - Se les calculará una pensión autofinanciada de referencia, considerando como su saldo las o las bonificaciones que por hijo nacido vivo les correspondan. En este caso, el monto resultante se sumará al aporte previsional solidario que le corresponda.” *Source:* Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>466</sup> MAUREIRA, Jorge. *Op. cit.* p. 210. “El problema es que todas estas informalidades laborales le han dejado al Estado un peso económico gigantesco. Prácticamente todos estos trabajadores informales carecen de previsión por enfermedades, accidentes, pensiones provisionales, porque no cotizan en ningún organismo. Pudiendo cotizar como independientes de hecho no lo hacen. Son verdaderos indigentes previsionales y el Estado de alguna manera assume los servicios que ellos necesitan, pero no financian porque tampoco pagan impuestos. Oportuno es recordar que durante el gobierno militar se cambió el sistema previsional y entre otros cambios se estableció que los pagos previsionales dejaban de ser carga patronal y lo asumían casi enteramente los trabajadores.”

<sup>467</sup> “La Reforma Previsional introduce la figura del afiliado voluntario, dando la posibilidad a toda persona natural que no ejerza una actividad remunerada de enterar cotizaciones previsionales en una

### 9.9.1.2.7. *Afiliación Obligatoria Trabajadores Independientes (Compulsory membership for independent workers)*

Independent workers who issue invoices/receipt for professional fees<sup>468</sup> will be compelled to contribute to the pension system (so as to the health system and to the insurance regarding occupational injuries), equating their rights<sup>469</sup> and duties to dependent workers<sup>470</sup>.

Until 2011 the affiliation will be voluntary, but after January 1st, 2012, it will become mandatory. Those workers will have to contribute initially with respect to 40% of the taxable income (*renta imponible*) - which is equivalent to approximately 80% of the gross income)<sup>471</sup>. This 40% percentage, nevertheless, will increase until reaching 100% of the taxable income after January 1st, 2015, in accordance with the following chart:

Dates	Contribution, regarding the the taxable income
January 1st, 2012	40%, with exceptions
January 1st, 2013	70%, with exceptions

---

cuenta de capitalización individual voluntaria de la Administradora de su elección. Los recursos que se mantengan en dicha cuenta serán inembargables y los derechos y obligaciones respecto de ella serán los mismos que se apliquen para la cuenta de capitalización individual obligatoria.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>468</sup> “A aquellos trabajadores que perciban rentas gravadas por el artículo 42 N° 2 de la Ley sobre Impuesto a la Renta, es decir, aquellos que emiten boleta de honorarios, excepto: 1. Los trabajadores independientes afiliados a algunas de las instituciones de previsión del régimen antiguo administradas por el INP o de la Dirección de Previsión de Carabineros de Chile (Dipreca) o en la Caja de Previsión de la Defensa Nacional (Capredena).

2. Aquellos trabajadores independientes que tengan 55 años o más, en el caso de los hombres, o 50 años o más, en el caso de las mujeres, al 1° de enero de 2012.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>469</sup> “Tendrán derecho al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales. Tendrán derecho a percibir asignación familiar por sus cargas. Podrán afiliarse a una Caja de Compensación de Asignación Familiar. Podrán acceder al Seguro de Invalidez y Supervivencia.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>470</sup> “La Reforma Previsional establece la afiliación obligatoria de los trabajadores independientes (que emiten boleta de honorarios) al sistema de pensiones, al sistema de salud y al Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales, lo que permitirá igualar derechos y deberes entre trabajadores dependientes e independientes.” *Source*: Subsecretaría de Previsión Social – Chilean Government.

<sup>471</sup> GUTIÉRREZ, C. (ed.). *Op. cit* p.87. “Under Law 20.255, published in the Official Gazette of 17 March 2008, social security and health contributions are compulsory for self-employed persons. The contributions are computed at ordinary rates on 80% of gross income from independent personal services arising in the calendar year preceding the year in which the income tax return is due for filing. The computation basis cannot be less than the minimum salary nor exceed 720 development units.”

January 1st, 2014	100%, with exceptions
January 1st, 2015	100%, without exceptions

More, after January 1st, 2018, the 7% health contribution will also be mandatory on those cases.

### 9.9.1.3. *The pension reform as a tool of inclusion marginalized groups by the former system*

Also according to DÉLANO, a major characteristic of the Chilean reform is its inclusiveness, especially in the case of marginalized segments of the previous system, extending the protection to the great majority of Chileans<sup>472</sup>. This applies to elderly, disabled, women, youth and independent workers<sup>473</sup>.

a) **Elderly and disabled** - according to former Undersecretary Mario Ossandón, it is estimated that by 2013 Chile eradicate poverty in its population older than 65. Moreover, an advantage of the new system is that the benefits do not eliminate or compete with other subsidies received by the elderly and disabled people<sup>474</sup>, setting up a tangible improvement in the living conditions of those vulnerable extracts of the Chilean population.

b) **Women** - Although the situation has been improving, poverty in Chile is much more significant among women than among men. According to data from CASEN

<sup>472</sup> DÉLANO, Manuel. *Op. cit.* p.113. “Hasta julio de 2009, a través de los cuatro principales beneficios de la primera etapa de la Reforma Previsional - las pensiones básicas solidarias de vejez e invalidez y los aportes solidarios de vejez e invalidez -, esta ha incidido en la mejoría de los ingresos de casi 600.000 personas. Con la aplicación del bono por hijo que complementa al ahorro previsional de las mujeres y los nuevos derechos y deberes que tendrán los trabajadores jóvenes e independientes al incorporarse al sistema, se avanzará hacia una universalización de la protección para gran parte de la población chilena.”

<sup>473</sup> *Id.* p.120. “Quizá la característica primordial de la Reforma Previsional es su carácter inclusivo de todos aquellos segmentos de personas que desde la creación del sistema de capitalización individual se habían quedado al margen de este o recibían pocos beneficios, insuficientes para garantizar su sustento. Sus principales medidas se concentran justamente en tres de los grupos más vulnerables de la población: adultos mayores e inválidos; mujeres, y jóvenes y independientes.”

<sup>474</sup> *Id.* p.120. “El primer efecto de la Reforma Previsional será el de que Chile sea un país sin pobreza en la población adulta mayor de 65 años e inválida, en un plazo que el ex Subsecretario Mario Ossandón estima en cinco años, esto es, hacia el año 2013. (...) La pobreza se terminaría para este grupo etario porque la Reforma Previsional entregará cobertura universal al 60% de la población de menores ingresos, mientras que el 40% restante ya tiene pensión o va a tenerla de acuerdo a las proyecciones efectuadas.(...) Cuando se trata de un matrimonio en que ambos cónyuges recibirán beneficios de la Reforma Previsional, algo bastante habitual, el ingreso familiar quedará muy por sobre el de la pobreza. (...). Muy relacionado con este impacto, la Reforma Previsional contribuirá a mejorar la calidad de vida de las personas. A diferencia de otros programas sociales, no elimina otros subsidios y no compete con ellos.”

(2006)<sup>475</sup>, poverty affects 14.3% of women, against 13% of men. Further, 14.1% of households headed by women are poor, compared with 10% of those headed by men. Among poor women, the occupancy rate is 30,4%, and unemployment is 29,6%. Among men these figures are 62,7% and 21% respectively. Therefore, the reform aims at contributing to ensuring equal gender opportunities<sup>476</sup>.

By now, the reform has achieved this goal, since most of the money (65%) has been given to women (64,8% of recipients) or through programs specifically designed for them, like the bonus received for children (borned or adopted), or simply because, as noted, poverty is higher among them<sup>477</sup>.

**Benefits and amounts paid in accordance with the new pension system (by July 2009)**<sup>478</sup>

<b>Benefit</b>	<b>Men</b>	<b>Men (amount, US\$)</b>	<b>Women</b>	<b>Women (amount, US\$)</b>	<b>Total</b>	<b>Total amount (US\$)</b>
<i>Pensión básica solidaria por vejez</i>	117.124	16.428.960	261.334	36.747.135	378.458	53.176.094
<i>Pensión básica solidaria de invalidez</i>	86.710	12.545.339	116.028	17.551.825	202.738	30.097.164
<i>Aporte previsional solidario de vejez</i>	4.882	782.837	8.395	1.172.031	13.277	1.954.868
<i>Aporte previsional solidario de</i>	1.670	319.236	2.118	410.375	3.788	729.611

<sup>475</sup> In conformity with DÉLANO, Manuel. *Op. cit.* p.121.

<sup>476</sup> DÉLANO, Manuel. *Op. cit.* p.121. “Uno de los principales efectos de la Reforma está siendo el de contribuir a la igualdad de oportunidades de género y al fin de la discriminación que afecta a las mujeres en diversas dimensiones. En efecto, la pobreza no se distribuye de forma igualitaria entre hombres y mujeres.”

<sup>477</sup> *Id.* p.122. “Para contribuir a compensar algunas de estas brechas de género, las mujeres tuvieron beneficios especiales – el bono por hijo nacido o adoptado – en la Reforma Previsional. Además, han concentrado la recepción de la mayor parte de los derechos que esta otorga, debido a que la pobreza es mayor en ellas. En los primeros trece meses de entrega de cuatro de los principales beneficios, las mujeres concentran el 65% del monto oagado y representan el 64,8% del universo total que las ha recibido.”

<sup>478</sup> *Source:* ILO with data from the Superintendencia de pensiones. Conversion con dolar de 31 de julio de 2009. Incluye pagos retroactivos. In: DÉLANO, Manuel. *Op. cit.* p.122.

<i>invalidez</i>						
Total	210.386	30.076.372	387.875	55.881.366	598.261	85.957.737

c) **Youth and independent workers** – on these groups there is a low contribution rate, the scope is to include these groups in order to increase the system’s coverage. Since October 2008 some benefits have already been extended to the young population, and a schedule aims to equate rights and duties of autonomous and dependent workers by January, 2018<sup>479</sup>.

### 9.9.2. Health protection

Workers are free to individually choose whether the 7% contribution for health protection will be managed by<sup>480</sup>:

- a) **FONASA** (*Fondo Nacional de Salud*) - a public entity which is the general Chilean health system, is available to all citizens, workers or not<sup>481</sup>.
- b) **ISAPREs** (*Instituciones de Salud Previsional*) - private institutions, created in 1981 and regulated by law (*‘Ley de ISAPREs’* - DFL N°1, de 2005 – and *‘Régimen de Prestaciones’*, law N°18.469). On this system, It is possible to

<sup>479</sup> DÉLANO, Manuel. *Op. cit.* p.122. “Otra de las consecuencias más significativas de la Reforma Previsional será la incorporación al sistema de trabajadores jóvenes y de los independientes, dos segmentos distintos pero que a menudo confluyen. Si bien ya comenzaron en octubre de 2008 algunos de los beneficios que la Reforma tiene para los trabajadores jóvenes, la incorporación de los trabajadores independientes a la cotización para la pensión y salud se producirá gradualmente, en un calendario que culmina en enero de 2018, (...). Asimismo, ambas medidas permitirán avanzar hacia una cobertura universal de los beneficios del sistema previsional en la población. Es en ambos segmentos donde se concentran tasas más bajas de cotización, por lo que este esfuerzo será decisivo para elevar la cobertura del sistema y, a la vez, disminuir su variabilidad, dadas las diferentes densidades de cotización según los sectores de la población.”

<sup>480</sup> La reforma de 1981, que creó el sistema Isapre permitió, los siguientes beneficios para los trabajadores:

- Aumento de las libertades individuales
- Posibilidad de opción por el Sistema FONASA, (estatal) o por las instituciones privadas, Isapres.
- El trabajador no efectúa dobles cotizaciones. Con el 7% de sus remuneraciones debe elegir libremente entre un sistema u otro.

*Source:* Superintendencia de Salud – Chilean Government.

<sup>481</sup> “El Fondo Nacional de Salud, FONASA (RUT 61.603.000-0), es el organismo público encargado de otorgar cobertura de atención, tanto a las personas que cotizan el 7% de sus ingresos mensuales para la salud en FONASA, como a aquellas que, por carecer de recursos propios, financia el Estado a través de un aporte fiscal directo. Asimismo FONASA da cobertura de salud a todos sus beneficiarios, sin exclusión alguna de edad, sexo, nivel de ingreso, número de cargas familiares legales y enfermedades preexistentes, bonificando total o parcialmente las prestaciones de salud que les son otorgadas por profesionales e instituciones del sector público y privado.” *Source:* FONASA.



voluntarily contribute with more than 7%, but not exceeding 4,2 UF/month<sup>482</sup>.

Based on the concept of free-market, health benefits are delivered through recruitment of medical services funded by an ISAPRE. This system is responsible for the expansion of private medical activity and relevant investments in the health sector<sup>483</sup>.

In praxis, the majority of workers contribute to an ISAPRE, which usually offers best services. ISAPRES nowadays provide financing services of health benefits to 16% of the Chilean population<sup>484</sup>, with more than 2,7 million beneficiaries<sup>485</sup>.

### 9.9.3. Unemployment insurance

#### 9.9.3.1. Overview

Since 2003 there is a brand new system of unemployment insurance in Chile, in accordance with the law 19.728/2001<sup>486</sup> (modified by the law 20.328<sup>487</sup>), administrated by the AFC (Administradora de Fondos de Cesantía). This system is mandatory for all workers which started a labour relationship since October 2<sup>nd</sup>, 2002 (for the other cases the participation is facultative)<sup>488</sup>.

---

<sup>482</sup> Sin embargo, podrá cotizar voluntariamente un monto mayor al 7% pero que no supere las 4,2 UF mensuales. *Source:* ING.

<sup>483</sup> Los 28 años del sistema de Instituciones de Salud Previsional, ISAPRE, marcan un hito importante en el desarrollo de la salud privada en Chile. Sin duda el sistema creado el año 1981 ha permitido la expansión de la actividad médica privada y el auge de la inversión en clínicas, centros médicos, laboratorios, entre otros. *Source:* Superintendencia de Salud – Chilean Government.

<sup>484</sup> “Estas instituciones otorgan servicios de financiamiento de prestaciones de salud a un 16% de la población en Chile. Los servicios de salud y el financiamiento de las licencias médicas por enfermedad se prestan con cargo a las cotizaciones. Las prestaciones de salud se entregan a través del financiamiento de las mismas mediante la contratación de servicios médicos financiados por las Isapres.” *Source:* Superintendencia de Salud – Chilean Government.

<sup>485</sup> Con la responsabilidad de otorgar atención a casi tres millones de beneficiarios y apoyados en la competencia libre de mercado las Isapres han logrado perfeccionar sus servicios. y otorgar más y mejores prestaciones de salud. En este contexto, han desarrollado productos de bajo costo como planes colectivos, enfermedades catastróficas y tercera edad. Actualmente, las Isapres reúnen a más de 2,7 millones de beneficiarios y, entre ellos, se encuentran más de 100 mil personas con más de 60 años de edad. *Source:* Superintendencia de Salud – Chilean Government.

<sup>486</sup> In force since October 1st, 2002.

<sup>487</sup> In force since May 1st, 2009.

<sup>488</sup> “Es obligatorio para los trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo que inician una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de octubre de 2002. La

Nevertheless, some categories are expressly excluded of this system<sup>489</sup>:

- a) Houseworkers;
- b) Apprentices;
- c) Minors;
- d) Retired (with the exception of partial invalidity);
- e) Independent workers;
- f) Workers which are not subject to the Labor Code.

In conformity with this legislation, the benefits depend on the seniority on the system, on the modality of employment contract and the cause of the termination of the labour relationship<sup>490</sup>.

#### 9.9.3.2. *Contributions*

**Indefinite term contracts** - the workers contributes with 0,6% of the remuneration (again with a top of 97,1 UF) and the employers pays the other 2,4% (1,6% goes to the individual account and 0,8% to the FCS). By the way, this 1,6% which goes to the worker's individual account is deductible of the indemnization due to the termination of a labour contract alleging need of the enterprise, establishment or service ("*despido por necesidad de la empresa*")<sup>491</sup>.

**Fixed-term contracts or contracts for specified works or services (*contratos de obra determinada o de faena transitoria/temporal*)** - the employer must pay 3% of

---

incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha." *Source*: AFC.

<sup>489</sup> *Source*: AFC.

<sup>490</sup> "Los beneficios del seguro de cesantía están relacionados con la antigüedad o tiempo cotizado en el sistema, el tipo de contrato de trabajo y la causal de término de la relación laboral. En términos globales, la persona que es despedida o renuncia a su trabajo tiene derecho a realizar tantos giros como el saldo de la cuenta del afiliado le permita, mensuales y decrecientes, permitiéndole con ello paliar en parte su carencia de ingresos cuando se ve enfrentado al desempleo." *Source*: AFC.

<sup>491</sup> "Cuando se trata de un contrato a plazo indefinido, en cambio, el trabajador debe aportar mensualmente de su bolsillo un 0,6% de su remuneración imponible, con tope de UF 97,1, en tanto su empleador cotiza un 2,4% de ese mismo monto. Del aporte de la empresa, sólo un 1,6% se abona en la cuenta individual del trabajador, y el 0,8% restante ingresa al fondo de reparto, denominado "fondo de cesantía solidario.

Cabe señalar que el aporte de 1,6% con cargo del empleador es deducible de la indemnización a que tiene derecho el trabajador con contrato indefinido cuando es despedido "por necesidades de la empresa". *Source*: AFC.

the workers' remuneration (with a maximum limit of 97,1 UF). While 2,8% goes to the individual account, 0,2% goes to a solidary fund (fondo de cesantía solidario – FCS)<sup>492</sup>.

The fact that the whole contribution is paid by the employer is another evidence of the Chilean attempt to promote permanent employment contracts.

### 9.9.3.3. *Workers' individual accounts*

In accordance with the Chilean legislation, every worker on this system has an individual account, which is available for him/her in case of unemployment (voluntary or not), and under specific circumstances.

The worker has the right to withdraw money from his/her individual account as many times as he/she wishes, until the funds are over. The withdrawals must be performed on a monthly basis, following a certain rule, in relation of the worker's average last monthly remuneration (12 last remunerations in case of indefinite contracts and six last remunerations in cases of fixed-term contracts or contract for specified works or services): the first withdraw must be of 50% of this average remuneration, than 35%, 30%, 25% and 20%, until the end of the funds<sup>493</sup>. The FONASA health benefits are extended while receiving unemployment insurance.

If the worker retires he/she may withdraw this money, free of taxes. If the worker dies, his/her beneficiaries/inheritors keep the money<sup>494 495</sup>.

---

<sup>492</sup> “Cuando se trata de un contrato a plazo fijo, por obra o faena, todo el costo del seguro es de cargo del empleador, quien debe cotizar mensualmente el 3% de la remuneración imponible del trabajador, con tope de UF 97,1. Del cual el 2,8% se acumula en la cuenta individual del trabajador y el 0,2% restante ingresa al fondo de reparto, denominado “fondo de cesantía solidario”. *Source*: AFC.

<sup>493</sup> “Tendrá derecho a realizar tantos giros mensuales de su Cuenta Individual por Cesantía como su saldo le permita financiar, en razón del porcentaje promedio de las 6 rentas anteriores al despido (para los contratos a plazo fijo o por obra) o 12 rentas anteriores al despido (para los contratos a plazo indefinido). El primer giro corresponderá al 50% del saldo de su cuenta individual y posteriormente al 45%, 35%, 30%, 25% y 20% hasta agotar el saldo de su cuenta individual.” *Source*: AFC.

<sup>494</sup> “Adicionalmente, el seguro entrega beneficios al trabajador cuando se pensiona, quien puede retirar el total de los recursos acumulados en su cuenta individual en forma libre de impuestos. En caso de fallecimiento del afiliado, sus beneficiarios o herederos pueden retirar el saldo acumulado, con las mismas ventajas tributarias”. “El seguro de cesantía no sólo tiene beneficios en dinero, sino también en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación.” “Es obligatorio para los trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo que inician una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de octubre de 2002. La incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha.” *Source*: AFC.

<sup>495</sup> “1° La o las personas que el trabajador haya designado y los fondos se pagarán en los porcentajes establecidos por el trabajador, y a falta de expresión de voluntad, el pago se efectuará distribuyendo el valor total en partes iguales. La o las personas designadas por el trabajador, acreditarán su calidad de beneficiario, mediante su cédula nacional de identidad.

#### 9.9.3.4. *Solidary fund (Fondo de cesantía solidario – FCS)*

The solidary fund is financed with contributions coming from employers, workers and the government<sup>496</sup>. It has the scope to ensure the existence of sufficient resources for unemployed workers with not enough money of his/her individual accounts<sup>497</sup>.

In cases of indefinite contracts, the workers have the right to receive those benefits for five months. In cases of fixed-term contracts, or contracts for specified works and services, the period is reduced to two months. Moreover, there is the possibility that the State extends this benefit for two extra months, depending on the national unemployment rates<sup>498</sup>.

More than pecuniary benefits, this system provides also FONASA health benefits, “asignación familiar” (while receiving the payments) and help on the

---

2° Si el trabajador no ha efectuado ninguna designación, en la forma señalada en el N° 1, el pago se efectuará en el orden (de acuerdo al Artículo N° 60 de Código del Trabajo)

a) Al cónyuge; con el certificado de matrimonio, emitido con posterioridad a la fecha del fallecimiento del trabajador.

b) A los hijos (de filiación matrimonial y/o no matrimonial), con certificado de nacimiento.

c) A los padres (de filiación matrimonial y/o no matrimonial), con certificado de nacimiento del trabajador.

3° A falta de expresión de voluntad del trabajador, de cónyuge, de hijos o de padres, el valor total de los fondos se pagará a sus herederos, previa presentación del Auto de Posesión Efectiva de la herencia, debidamente inscrito en el Registro de Propiedad del Conservador de Bienes Raíces respectivo, cualquiera que sea el valor de los fondos registrados en la Cuenta Individual por Cesantía, a la fecha de fallecimiento del trabajador.” *Source: AFC.*

<sup>496</sup> MAUREIRA, Jorge. *Trabajadores formales e informales en el Chile actual*. In: *V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001. p. 210. “Naturalmente nadie se opone a este seguro, al contrario, pero nadie quiere asumir su financiamiento. Los empresarios alegan que si lo pagan ellos le subirán los costos y que se desalientan nuevas contrataciones. Los trabajadores, por su parte, ya se sabe, alegan que ganan poco y si se les hace otro descuento ganarían todavía menos. Entonces, y curiosamente en una economía llamada libre de mercado, empresarios y trabajadores miran hacia el Estado para que éste colabore.”

<sup>497</sup> “El Fondo de Cesantía Solidario se financia con aportes del empleador, del afiliado (sólo en el caso de los contratos indefinidos) y con aportes del Estado definidos por Ley. Su finalidad es financiar las prestaciones mínimas que la Ley garantiza a aquellos afiliados que –cumpliendo con los requisitos pertinentes– han agotado o no disponen de recursos suficientes en su cuenta individual al momento de quedar cesantes.” *Source: AFC.*

<sup>498</sup> “Recibir giros por 5 meses (para los contratos a plazo indefinido) y giros por 2 meses (para los contratos a plazo fijo o por obra), una vez que se hayan agotado los dineros de su cuenta individual. Además podrá recibir 2 giros adicionales, los que serán otorgados dependiendo de la tasa de desempleo nacional.” *Source: AFC.*

reinsertion on the labour market, such as the Bolsa Nacional de Empleo and scholarships for training courses<sup>499</sup> (OMIL).

To have right to the solidary fund, the worker must:

a) Be unemployed – he/she must go monthly to the OMIL to prove this status;

In cases of indefinite term contracts, he/she must have contributed at least 12 times during the 24 months before the firing (the last three contributions must be consecutive, and with the same employer), In cases of fixed-term contracts (or contracts for specified works or services) there is a requirement of at least six contributions (what prevents its utilization by the most part of temporary workers<sup>500</sup>).

b) Have insufficient funds on the individual account;

c) Have ended his/her employment contract by the following reasons:

- I. *Deadline* (article 149, 4, Labor Code);
- II. *Conclusion of the work/service which motivated the contract* (article 159,5);
- III. *Unforeseeable circumstances / Force majeure* (article 159,6); or
- IV. *'Need of the enterprise, establishment or service'* (article 161).

Workers which ended the last labor relationship by other cases such as resignation and mutual agreement have only right to have access to their individual accounts.

Furthermore, workers loose the right to have access to thee solidary fund if:

a) He/she finds a new job;

b) He/she does not accept a job offer with remuneration superior of 50% of the last remuneration, without reasonable justification;

---

<sup>499</sup> “El seguro de cesantía no sólo tiene beneficios en dinero, sino también en salud, asignación familiar y apoyo a la reinserción laboral a través del funcionamiento de una Bolsa Nacional de Empleo y becas de capacitación.” “Es obligatorio para los trabajadores dependientes mayores de 18 años y regidos por el Código del Trabajo que inician una relación laboral con fecha igual o posterior al 2 de octubre de 2002. La incorporación es voluntaria para aquellos que firmaron un contrato de trabajo antes de esa fecha.”  
Source: AFC.

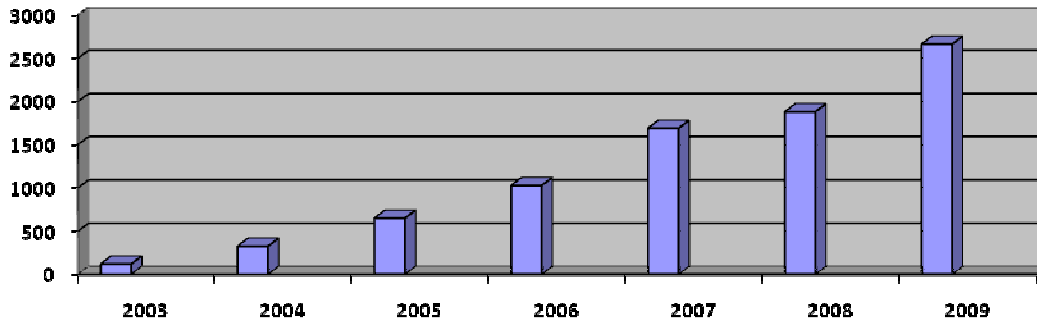
<sup>500</sup> Chile: *Superando la crisis. Mejorando el empleo. Políticas de mercado de trabajo, 2000-2005*. Santiago:ILO, 2006. p. 78. “La mayor proporción de contratos a plazo perderá importância en el tiempo ya que el aumento de la cobertura del sistema será intensivo en contratos indefinidos. Sin embargo, aparentemente, el requisito de contar com 12 cotizaciones continuas estaria operando como una fuerte restricción estructural de diseño.”

- c) Does not go or abandon an OMIL (*Oficina Municipal de Información Laboral*) training course without reasonable justification.

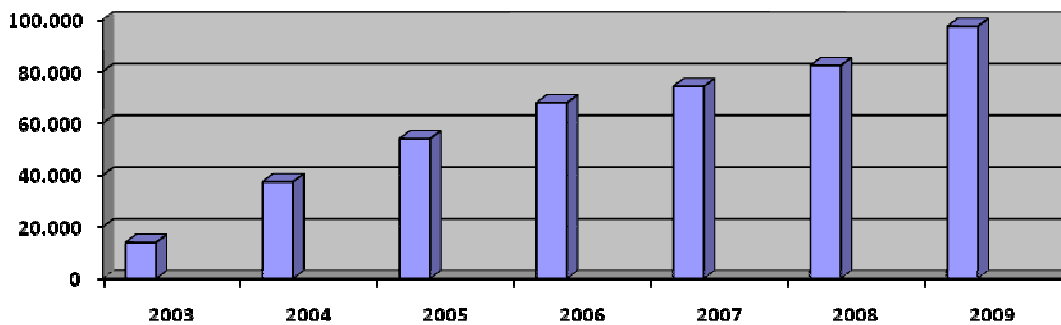
9.9.3.5. *Statistics on unemployment insurance*

The success of this new unemployment insurance system may be easily inferred observing the increment on the number of affiliates, on the average monthly contribution, on the fund amount and on the number of requests.

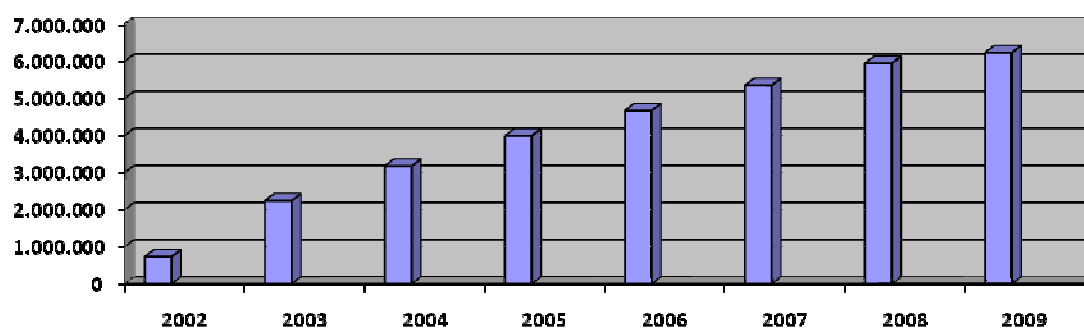
**Funds (US\$ millions)**



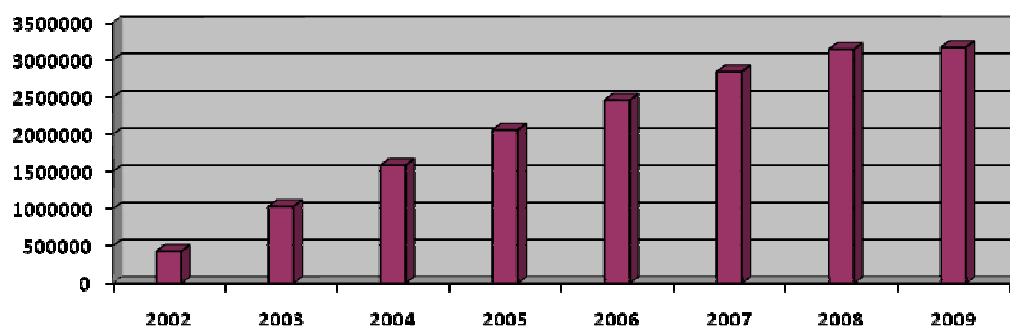
**Benefit requests**



## Members



## Average monthly contributions



	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009 <sup>501</sup>
<b>Members</b> <sup>502</sup>	726.2 42	2.233.3 23	3.168.1 26	3.980.3 06	4.663.0 43	5.339.3 23	5.935.4 95	6.221.8 49
<b>Average monthly contributi ons</b>	428.1 05	1.032.5 71	1.584.6 73	2.059.5 64	2.461.0 07	2.842.8 65	3.143.7 44	3.170.6 65
<b>Fund ammont (US\$</b>	-	119	324	649	1.027	1.689	1.879	2.662

<sup>501</sup> September data.

<sup>502</sup> December of each year. For 2009, september.

<b>millions)</b> 503								
<b>Benefit requests</b>	-	13.985	37.414	54.014	67.892	74.229	82.288	97.382

Source: Evolución del seguro de cesantía/ Octubre 2009. AFC.

More, on the 2008-2009 period, we observe an increase on the average payment per requests and in the number of withdraws, for both systems (individual accounts and solidary fund) and for all kinds of employment contract.

### Unemployment benefits 2008

	Requests	Average payment per request (CLP)	% Last remuneration	Withdraws
<b>Fixed-term contract or Contract for specified work or service</b>	630.853	110.000	40	1
<b>Indefinite term contract (CIC<sup>504</sup>)</b>	279.686	249.000	69	2,2
<b>Indefinite term contract (FCS<sup>505</sup>)</b>	39.411	417.000	154	4,4

Source: Evolución del seguro de cesantía/ Octubre 2009. AFC.

<sup>503</sup> December of each year. For 2009, september.

<sup>504</sup> Cuenta individual.

<sup>505</sup> Fondo de cesantía solidario.



## Unemployment benefits 2009

	Requests	Average payment per request (CLP)	% Last remuneration	Withdraws
<b>Fixed-term contract or Contract for specified work or service</b>	559.063	120.000	45	1,25
<b>Indefinite term contract (CIC<sup>506</sup>)</b>	251.066	300.000	71	2,3
<b>Indefinite term contract (FCS<sup>507</sup>)</b>	54.564	506.000	160	5,2
<b>Fixed-term contract (FCS<sup>508</sup>)</b>	4.560	153.000	57	2,1

Source: Evolución del seguro de cesantía/ Octubre 2009. AFC.

### 9.9.4. Occupational injuries (insurance)

The occupational injuries insurance is basically financed by the normal working accident's contribution (0,9% of the workers' remuneration – until 2011 increased to 0,95%<sup>509</sup>) which must be paid by employers. This rate may be increased to until 3,4% of the worker's remuneration, depending on the company's injury rates (article 15<sup>510</sup> and 16<sup>511</sup>, law 16.744).

<sup>506</sup> Cuenta individual.

<sup>507</sup> Fondo de cesantía solidario.

<sup>508</sup> Fondo de cesantía solidario.

<sup>509</sup> Until 2001 the rate is increased on 0,05% - law 20.288.

<sup>510</sup> Article 15 – “El Seguro de Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales se financiará con los siguientes recursos:

a) Con una cotización básica general del 0,90% de las remuneraciones imponibles, de cargo del empleador;

Since this contribution is integrally paid by employers, this norm serves as an important tool to promote safety measures on the working environment.

More, it is relevant stressing that the legislation obliges employers with more than 25 workers to constitute a “Health and Safety Committee”, and those with more than 100 employees must have also a risk prevention expert<sup>512</sup>.

#### 9.9.4.1. *Statistics on occupational injuries*<sup>513</sup>

---

b) Con una cotización adicional diferenciada en función de la actividad y riesgo de la empresa o entidad empleadora, la que será determinada por el Presidente de la República y no podrá exceder de un 3,4% de las remuneraciones imponibles, que también será de cargo del empleador, y que se fijará sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 16°;

c) Con el producto de las multas que cada organismo administrador aplique en conformidad a la presente ley;

d) Con las utilidades o rentas que produzca la inversión de los fondos de reserva, y

e) Con las cantidades que les corresponda por el ejercicio del derecho de repetir de acuerdo con los artículos 56° y 69°.”

<sup>511</sup> *Article 16* – “Las empresas o entidades que implanten o hayan implantado medidas de prevención que rebajen apreciablemente los riesgos de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales, podrán solicitar que se les reduzca la tasa de cotización adicional o que se les exima de ella si alcanzan un nivel óptimo de seguridad.”

Las empresas o entidades que no ofrezcan condiciones satisfactorias de seguridad y/o higiene, o que no implanten las medidas de seguridad que el organismo competente les ordene, deberán cancelar la cotización adicional con recargo de hasta el 100%, sin perjuicio de las demás sanciones que les correspondan.

Las exenciones, rebajas o recargos de la cotización adicional se determinarán por las mutualidades de empleadores respecto de sus empresas adherentes y por los Servicios de Salud respecto de las demás empresas, en relación con la magnitud de los riesgos efectivos y las condiciones de seguridad existentes en la respectiva empresa, sin perjuicio de los demás requisitos que establece este artículo y el reglamento.

Las empresas podrán reclamar de lo resuelto por la respectiva Mutualidad de Empleadores ante la Superintendencia de Seguridad Social, en conformidad al inciso tercero del artículo 77 de esta ley, la que para resolver, si lo estima pertinente, podrá solicitar informe al Servicio de Salud correspondiente.

El reglamento establecerá los requisitos y proporciones de las rebajas y recargos, así como también la forma, proporciones y plazos en que se concederán o aplicarán.”

<sup>512</sup> *Source: Chilean Embassy in the U.S.*

<sup>513</sup> *2009 Yearbook of Labour Statistics: time series*. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009. p.1125. “The resolution concerning statistics of occupational injuries (resulting from occupational accidents) adopted by the Sixteenth International Conference of Labour Statisticians (ICLS) (GENEVA, 1998) contains the following definitions for statistical purposes:

*Occupational accident*: an unexpected and unplanned occurrence, including acts of violence, arising out of or in connection with work which results in one or more workers incurring a personal injury, disease or death;

As occupational accidents are to be considered travel, transport or road traffic accidents in which workers are injured and which arise out of or in the course of work, i.e. while engaged in an economic activity, or at work, or carrying on the business of the employer;

*Occupational injury*: any personal injury, disease or death resulting from an occupational accident; an occupational injury is therefore distinct from an occupational disease, which is a disease contracted as a result of an exposure over a period of time to risk factors arising from work activity;

*Case of occupational injury*: the case of one worker incurring an occupational injury as a result of one occupational accident;

*Incapacity for work*: inability of the victim, due to an occupational injury, to perform the normal duties of work in the job or post occupied at the time of the occupational accident.”

### Cases of injuries with lost workdays<sup>514</sup>

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Fatal cases</b>						
<b>Total men and women</b>	266	305	264	301	312	261
<b>Non-fatal cases (temporary + permanent incapacity)</b>						
<b>Total men and women</b>	179.626	194.065	195.888	203.590	202.138	205.736
<b>Men</b>	141.888	153.063	154.978	160.215	157.740	160.714
<b>Women</b>	37.738	41.002	40.910	43.375	44.398	45.022
<b>Cases of temporary incapacity</b>						
<b>Total men and women</b>	179.395	193.885	195.659	203.361	201.884	205.491
<b>Men</b>	141.668	152.898	154.771	160.007	157.516	160.493
<b>Women</b>	37.727	40.987	40.888	43.354	44.368	44.998
<b>Total cases (fatal+ non-fatal)</b>						
<b>Total men and women</b>	179.892	194.370	196.152	203.891	202.450	205.997

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

### Days lost, by economic activity<sup>515</sup> (men and women) – ISIC 3

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Total</b>	2.383.406	2.552.589	2.535.008	2.599.085	2.533.460	2.498.468
<b>A-B</b>	322.265	351.504	369.729	385.048	386.944	367.501
<b>C</b>	29.113	27.383	28.312	30.514	30.619	29.983
<b>D</b>	641.042	657.991	633.395	634.440	604.043	573.162
<b>E</b>	18.867	20.898	15.810	18.426	17.863	16.926
<b>F</b>	377.607	400.693	428.002	439.632	407.247	439.080
<b>G-H</b>	250.423	274.142	261.513	272.883	261.983	257.566

<sup>514</sup> Including commuting accidents.

<sup>515</sup> Including commuting accidents.

<b>I</b>	289.403	304.165	293.174	292.220	278.012	285.523
<b>J</b>	90.745	107.267	109.406	116.306	129.484	141.799
<b>K-P</b>	362.707	407.639	395.590	409.541	417.255	386.883
<b>X</b>	1.244	907	77	75	10	45

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

#### Days lost, by economic activity<sup>516</sup> (men) – ISIC 3

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Total</b>	1.993.992	2.132.506	2.131.689	2.183.726	2.115.309	2.104.257
<b>A-B</b>	285.428	309.127	320.931	330.207	328.342	308.675
<b>C</b>	28.737	26.951	28.104	30.209	30.305	29.419
<b>D</b>	563.220	577.788	558.340	558.301	535.306	510.086
<b>E</b>	17.671	19.326	14.695	17.553	16.964	16.036
<b>F</b>	370.612	393.732	421.186	432.687	401.057	432.966
<b>G-H</b>	186.188	202.632	194.373	207.409	194.938	191.399
<b>I</b>	275.952	291.173	280.455	280.716	265.983	275.708
<b>J</b>	61.889	74.988	78.734	85.259	94.900	104.778
<b>K-P</b>	203.085	235.978	234.802	241.310	246.504	235.145
<b>X</b>	1210	811	69	75	10	45

Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

#### Days lost, by economic activity<sup>517</sup> (women) – ISIC 3

	1999	2000	2001	2002	2003	2004
<b>Total</b>	389.414	420.083	403.319	415.359	418.151	394.211
<b>A-B</b>	36.837	42.377	49.798	54.841	58.602	58.826
<b>C</b>	376	432	208	305	314	564
<b>D</b>	77.812	80.203	75.055	76.139	68.737	63.076
<b>E</b>	1.196	1.572	1.115	873	899	890
<b>F</b>	6.995	6.961	6.816	6.945	6.190	6.114

<sup>516</sup> Including commuting accidents.

<sup>517</sup> Including commuting accidents.

<b>G-H</b>	64.235	71.510	67.140	65.474	66.045	66.167
<b>I</b>	13.451	12.992	12.719	11.504	12.029	9.815
<b>J</b>	28.856	32.279	30.672	31.047	34.584	37.021
<b>K-P</b>	159.622	171.661	160.788	168.231	170.751	151.738
<b>X</b>	34	96	8	0	0	0

*Source: 2009 Yearbook of Labour Statistics: time series. 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.*

**Rates of fatal injuries<sup>518</sup> (per 100.000 workers)**

<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
11	12	10	11	12	9

*Source: ILO*

**Rates of non-fatal injuries<sup>519</sup> (per 100.000 workers)**

<b>1999</b>	<b>2000</b>	<b>2001</b>	<b>2002</b>	<b>2003</b>	<b>2004</b>
7.177	7.614	7.578	7.701	7.491	7.318

*Source: ILO*

---

<sup>518</sup> Including commuting accidents

<sup>519</sup> Including commuting accidents.

## 9.10. VOCATIONAL EDUCATION AND LEARNING

The Chilean National Service of Training and Employment, based on the law 19.528/1997<sup>520</sup>, promote several programmes of vocational education. The most significant one is the tax exemption (“*franquicia tributaria*”<sup>521</sup>) for employers who invest on this field, which aimed to benefit more than one million Chileans in 2009<sup>522</sup>.

Furthermore, there is a relevant National Scholarship Programme and several projects specially developed for particular groups such as youth, women and rural workers.

Particularly regarding vocational education of the youth population, it is necessary highlighting the ILO PREJAL<sup>523</sup> (*Proyecto promoción del empleo juvenil en América*

---

<sup>520</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*.p. 264. “Las normas del presente estatuto no sólo son positivas, sino que responden a la necesidad natural e incoercible del ser humano de progresar física, intelectual, social y culturalmente. Ya vimos entre los caracteres del empleo que éste debe ser ‘formativo’ (...). Para todo tipo de empresa, desde las más grandes y hasta las microempresas, la capacitación de su personal es un factor esencial no sólo de éxito, sino de supervivencia.”

<sup>521</sup> “¿Cuál es el objetivo de esta herramienta?

Incentivar a las empresas, contribuyentes de la Primera Categoría de la Ley de Rentas, a invertir en la capacitación de sus trabajadores y socios, lo cual se descuenta del monto a pagar de sus impuestos.

¿Cuáles son sus características?

Las empresas pueden invertir en capacitación hasta la suma equivalente al 1% de las remuneraciones imponibles pagadas a los trabajadores en el ejercicio anual, según registren en sus planillas anuales los siguientes montos:

Las Empresas cuya planilla anual de remuneraciones sea mayor a 35 UTM e inferior de 45 UTM y registren cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 7 UTM en el ejercicio anual.

Las empresas cuya planilla anual de remuneraciones sea igual o superior a 45 UTM y registren cotizaciones previsionales pagadas correspondientes a esa planilla, podrán deducir hasta 9 UTM en el ejercicio anual o el equivalente al 1%.

Los contribuyentes cuya planilla anual de remuneraciones imponibles sea menor a 35 UTM, no podrán descontar los gastos de capacitación de sus trabajadores.

(...)

¿Cuáles son los requisitos para utilizar esta herramienta?

Para las empresas, encontrarse clasificadas como contribuyentes de Primera Categoría de la Ley de Rentas y poseer una plantilla anual de remuneraciones imponibles anuales, de acuerdo con la siguiente tabla:”

Entre 35 y menos de 45 UTM	Pueden deducir hasta 7 UTM.
Entre 45 y 900 UTM	Pueden deducir hasta 9 UTM.
Sobre 900 UTM	Pueden deducir hasta el 1% de su plantilla anual de remuneraciones

Source: Sence.

<sup>522</sup> Source: Sence.

<sup>523</sup> *Jóvenes y empleo: experiencias innovadoras en el mundo empresarial*. Lima: Proyecto promoción del empleo juvenil en América Latina (PREJAL), 2009. “El proyecto de Promoción del Empleo Juvenil en

*Latina*) initiative, which is training and inserting youth workers on the labour market through partnerships with organizations such as CHILECTRA<sup>524</sup>, PROSEGUR<sup>525</sup>, SANTANDER<sup>526</sup> and CAM<sup>527</sup>, with impressive outcomes.

Nevertheless, there are still important challenges on the training field, such as:

- a) It is significant that the most part of investments on training are directed to current workers and not to the unemployment population<sup>528</sup> what brings up a major barrier for those who are still looking for a new job position.

---

América Latina se inscribe dentro de los esfuerzos de la Red de Empleo de los Jóvenes (REJ) del Secretario General de las Naciones Unidas y del Programa Global del Empleo y el Programa del Empleo de los Jóvenes de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT).(…). El proyecto, cuyo periodo de implementación es de cuatro años, comenzó su ejecución a partir del año 2005 (...).El proyecto se propone establecer, durante su vigencia, las bases de una red de promoción del empleo juvenil en los países de intervención, con la perspectiva de ir integrando al colectivo de países de América Latina en este esfuerzo. En una proyección hacia el futuro, la intención es involucrar de manera paulatina a las instituciones de la administración pública, junto con las organizaciones empresariales, sindicales y de la sociedad civil comprometidas con el empleo juvenil, para de esta manera facilitar un intercambio fluido y eficaz en el desarrollo y sostenimiento de esta red. PREJAL DE desarrolla en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Honduras, México, Perú y República Dominicana, a través de planes específicos de intervención en cada uno de estos países para el logro de los objetivos propuestos.”

<sup>524</sup> *Jóvenes y empleo: experiencias innovadoras en el mundo empresarial*. Lima: Proyecto promoción del empleo juvenil en América Latina (PREJAL), 2009. “Programa de formación dual de jóvenes de escuelas industriales y comerciales en el negocio de la distribución eléctrica (...). Acorde con el sistema dual, el objetivo de ambas propuestas de Chilectra (de doce meses de duración la primera, y de diez la segunda) consiste en desarrollar en los jóvenes capacidades y experiencias prácticas que les permitan trabajar en el negocio de la distribución eléctrica. La formación se concentra, básicamente, en perfiles demandados en dos áreas de la empresa: la técnica (por ejemplo, mantenimiento de redes eléctricas, obras eléctricas y civiles, etc.) y la comercial (por ejemplo, facturación o auxiliar administrativo). Al ingresar en el área asignada, los jóvenes toman conocimiento general de su funcionamiento y de las principales actividades que se desarrollan en ella, para luego especializarse en alguna ocupación determinada.”

<sup>525</sup> *Id.* “Capacitación de jóvenes de Argentina, Brasil, Chile y Perú en vigilancia física y manipulación de dinero (...). Tanto la capacitación para manipulación de dinero como la dirigida al puesto de vigilancia comprenden una etapa de formación, cuya duración varía en función del perfil profesional y de acuerdo al país de ejecución, y otra etapa de práctica - a través de diferentes modalidades de contratación según las distintas legislaciones nacionales. Todos los beneficiarios recibieron materiales didácticos, elementos de trabajo y cobertura de salud y accidentes.”

<sup>526</sup> *Ibid.* “Generación de oportunidades laborales para jóvenes (...).Chile: la propuesta de trabajo consiste en el desarrollo de habilidades computacionales para un conjunto de jóvenes de Santiago de Chile que se encuentra participando en programas de recuperación terapéutica. Con carácter complementario, se contempla el desarrollo de un taller de aprestamiento laboral. Asimismo, también se incluyen acciones para la nivelación de estudios, básicos y medios, para que los jóvenes puedan finalizar los ciclos educativos que tengan inconclusos.”

<sup>527</sup> *Ibid.* “Programa de prácticas profesionales para alumnos egresados de Escuelas Técnico-Industriales de Santiago de Chile (...).El objetivo de la propuesta de la CAM es la formación de jóvenes en perfiles laborales vinculados con la atención a clientes y resolución de conflictos y también con los sistemas de servicios eléctricos (medición de energía y control de materiales y productos). Para ello se implementan actividades de formación y d practica laboral, complementadas con un modulo de apoyo a la búsqueda de empleo.”

<sup>528</sup> *Id.* p. 78. “La marcada importância del mecanismo de franquicia tributaria para el desarrollo de la capacitación laboral en el país, favorece por definición a los trabajadores que cuentan con um empleo, que se desempeñan preferentemente en empresas medianas y grandes, y que están siendo capacitados, de acuerdo com la información más reciente (...) Finalmente, es posible apreciar la activación de un conjunto de nuevos programas destinados a los desempleados, con el fin de habilitarlos para enfrentar tanto los

Hence, the Administration could: a) set up a system in which private or public entities - such as the OMILs - *Oficina Municipal de Información Laboral*<sup>529</sup>) could provide information and administrate instruments of capacitation to poor people; and b) subsidy continuous programs for the recruitment of manpower (particularly designed to encourage the recruitment of young workers so as those workers which suffer chronic unemployment)<sup>530</sup>, through programmes such as the “*Programa de la bonificación a la contratación y capacitación*”<sup>531</sup>;

- b) Increase the participation of workers of micro, small and medium enterprises on capacitation programmes<sup>532</sup>, particularly through the ‘FONCAP Microempresas’<sup>533</sup>;

---

procesos de búsqueda de empleo, como asegurar un desempeño exitoso en el trabajo dependiente y por cuenta propia (...).”

<sup>529</sup> “Es la Oficina Municipal de Información Laboral, organismo técnico que tiene por misión establecer una coordinación entre la oferta y demanda de trabajo que se da en la comuna. Otorga información y orientación en materia de empleo, tanto a los empleadores como a los que buscan trabajo y facilita la incorporación de estos últimos a procesos de capacitación que les permitan mejorar su oferta de servicios.” *Source*: Municipalidad de Santiago.

<sup>530</sup> BRAVO, David. CASTILLO, Ramón. ESCÁRATE, Jossie. LJUBETIC, Yerko. MEDRANO, Patricia. *Igualdad de oportunidades: los desafíos de la capacitación laboral*. Santiago: SENCE, 2006. p. 45. “Poner a los intermediadores laborales, OMIL o privados, en el centro de la gestión a nivel local de los instrumentos disponibles para aumentar la empleabilidad y las estrategias de búsqueda de empleo de las personas. Para ello se requiere generar un sistema de financiamiento a las OMIL por los servicios prestados a las personas de escasos recursos. En segundo término es necesario que los programas de subsidio a la contratación de mano de obra operen de manera continua y orientados a incentivar específicamente la contratación de jóvenes y de personas en situación de desempleo crónico.”

<sup>531</sup> El programa de la bonificación a la contratación y capacitación, es un incentivo que otorga el gobierno a las empresas a través de Sence, que consiste en:

- La bonificación del 40% del salario mínimo mensual por cada trabajador contratado durante 4 meses, es decir \$230.400 por cada trabajador.
- Bono de capacitación, por un curso de 13 horas de duración por un valor de \$50.000, para cancelar capacitación realizada por el OTEC.” *Source*: Cecare.

<sup>532</sup> BRAVO, David. CASTILLO, Ramón. ESCÁRATE, Jossie. LJUBETIC, Yerko. MEDRANO, Patricia. *Igualdad de oportunidades: los desafíos de la capacitación laboral*. Santiago: SENCE, 2006. p. 44. “Sólo el 6% de los trabajadores de microempresas se capacitan, en contraste con el 38,6% de las grandes empresas. La franquicia tributaria no constituye un instrumento adecuado para incorporarla al Sistema de Capacitación, la cantidad de personas capacitadas a través de las empresas es casi 13 veces mayor en la gran empresa que en la microempresa. Proponemos ampliar el nuevo FONCAP Microempresas para que puedan hacer uso de este instrumento unidades productivas de hasta 2.400 UF de venta al año.”

<sup>533</sup> “El programa consiste en cursos gratuitos para los beneficiarios, cuyas demandas específicas de cursos son canalizadas a través de los Consejos Regionales de Capacitación, luego validadas en el Consejo Nacional de Capacitación. El producto final de este proceso es una matriz de cursos de capacitación regional por sector productivos que es licitada por el SENCE.” (...) “Los requisitos para las microempresas:

1. Empresas que tengan una planilla anual de remuneración imponible inferior a 45 UTM en el año anterior al de postulación.
2. 3 meses de antigüedad desde su iniciación de actividades.
3. No hacer uso de la Franquicia Tributaria.
4. No tener infracciones graves de carácter tributario o laboral en los 6 meses anteriores a la postulación. “ *Source*: Cecare.



- c) Optimize administration costs on involved entities, such as the OTICs (*Organismos técnicos intermedios para capacitación*<sup>534</sup>)<sup>535</sup>;
- d) 'Deschooling' training and flexible it, aiming for long-term outcomes<sup>536</sup>;
- e) Increase the coverage and the resources in social programs<sup>537</sup>;
- f) Focus primarily on the low-income population, with a greater risk of exclusion from the labour market<sup>538</sup>;
- g) Adjust the training instruments to different types of unemployment<sup>539</sup>.

---

<sup>534</sup> “Los Organismos Técnicos Intermedios para Capacitación (OTIC) son personas jurídicas sin fines de lucro cuyo objetivo es otorgar apoyo técnico a las empresas adheridas.

Su labor la realizan, principalmente, a través de la promoción, organización y supervisión de programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de los recursos humanos.” *Source*: Sence.

<sup>535</sup> BRAVO, David. CASTILLO, Ramón. ESCÁRATE, Jossie. LJUBETIC, Yerko. MEDRANO, Patricia. *Igualdad de oportunidades: los desafíos de la capacitación laboral*. Santiago: SENCE, 2006. p. 44. “De la inversión directa en capacitación, el costo de administración de los OTIC alcanza un 15,3%, lo que resulta muy por encima del costo de intermediación general del SENCE de entre un 5,4% a un 8% en los últimos 6 años. Otra muestra de insuficiencia la constituye la generación de excedentes y becas sociales (...).”

<sup>536</sup> *Id.* p. 44. “Para asegurar la articulación del Sistema de Capacitación con un Sistema de Formación Permanente, se requiere en primer lugar asegurar un incremento sustancial de las competencias transversales de empleabilidad (...).”

<sup>537</sup> “El objetivo de los programas sociales es mejorar la empleabilidad de los cesantes, personas que buscan trabajo por primera, desempleados y trabajadores por cuenta propia informales.

El objetivo de esta línea programática es facilitar a través de acciones de capacitación, la solución de problemas que enfrentan Grupos Específicos de la población en su inserción laboral.” *Source*: Cecare

<sup>538</sup> BRAVO, David. CASTILLO, Ramón. ESCÁRATE, Jossie. LJUBETIC, Yerko. MEDRANO, Patricia. *Igualdad de oportunidades: los desafíos de la capacitación laboral*. Santiago: SENCE, 2006. p. 44. “El Estado destinó a través de la franquicia tributaria el año 2005 más de \$5.400 millones en cofinanciar la capacitación de trabajadores de los dos quintiles más ricos de la población. Proponemos eliminar los tramos de cofinanciamiento para rentas sobre las 25 UTM. Este ahorro, a modo de ejemplo, permitiría financiar 60 mil nuevos cupos del FONCAP.”

<sup>539</sup> *Id.*

## 9.11. TRADE UNIONS

### 9.11.1. Overview

The Chilean labour force is formed by approximately 7,32 million workers<sup>540</sup>, but only around 18% of them are unionized.<sup>541</sup> As mentioned, for historical reasons, trade unionism is weak in Chile what consequently deteriorates the unions' fundamental role on the promotion, implementation and evolution of labour rights<sup>542</sup>.

The Chilean legislation protects the right to unionize, so as freedom to join and withdraw from a trade union. Also, there must be no discrimination against unionized workers, collective bargaining rights are guaranteed, so as the right to go on strike<sup>543</sup> (strikes last in average 8 days in Chile<sup>544</sup>).

Nevertheless, the Chilean Labour Code is very rigid, and do not open a large discretionary field for collective bargaining and freedom of association, what put in check fundamental workers' rights<sup>545</sup>.

More than particular and isolated anti-union practices<sup>546</sup>, the Chilean laws still have deep structural problems:

---

<sup>540</sup> *Source*: CIA World Factbook – Chile.

<sup>541</sup> *Source*: Chilean Embassy on the U.S.

<sup>542</sup> KAHN-FREUND, Otto. *Op. cit.* p.360. “Los sindicatos son detentadores de poder. Necesitan poder para desempeñar su papel en la sociedad, sin el que no pueden existir relaciones laborales. Esto son obviedades.”

<sup>543</sup> *Id.* p.388. “Una huelga es una interrupción concertada del trabajo. Existen otras modalidades de presión laboral – trabajo lento, la llamada huelga de celo, la negativa de realizar horas extras – pero éstas no son propiamente huelgas.”

<sup>544</sup> *Source*: Chilean Embassy on the U.S.

<sup>545</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.471. “(...) en el derecho colectivo surge como principio más importante el de la libertad sindical, entendida con todas sus manifestaciones, pero a partir del reconocimiento de que se trata de una protección debida al trabajador individualmente considerado, como forma de asegurar que mediante la libre elección y asociación con otros trabajadores, puede desarrollarse plenamente como persona humana.”

<sup>546</sup> “Complaints to Labour Observatory: Despite the existence of a Labour Observatory in Chile, run by the national trade union centre Central Unitaria de Trabajadores de Chile (CUT), which constitutes progress in monitoring the respect of labour standards, serious accusations persist, mainly regarding the private sector. Tactics such as intimidation, disaffiliation and dismissals are just some of the all too common anti-union practices in the world of work.

Twenty companies found guilty of anti-union practices in the first half of 2008: The Department of Labour published a list of 20 companies found guilty of anti-union practices. The unfair dismissal of trade union leaders or members was the principal cause for condemnation, followed by the harassment of trade unionists, the illegal replacement of striking workers and the failure to deduct and transfer trade union dues.

Anti-union practices reported at the Santa Isabel supermarket: Marianella Fernández, leader of the workers' union at the Santa Isabel supermarket, reported that on 21 April the company had applied to the courts for her trade union immunity to be withdrawn, accusing her of being disloyal and of harming the

**1 – Collective bargaining is restricted to intra-company negotiations** – collective bargaining is basically restricted to intra-company negotiations concerning remuneration. It is fundamental highlighting that in accordance to Chilean laws only unions exclusively composed by workers of one single company (*sindicatos de empresa*) have the power to oblige employers to negotiate. Inter-enterprises unions do not have this capacity, and can negotiate only if the employer (s) agree (s). The same happens in cases involving temporary workers. As pointed by the ITUC 2009 annual report:

*“Collective bargaining restrictions: Collective bargaining is only guaranteed at the company level. The 2001 law provides for “voluntary” collective bargaining, meaning that trade unions can negotiate national deals only if the employer agrees. Similarly, while temporary workers – defined in the Labour Code as working in agriculture, construction, ports or the arts and entertainment sector – may form unions, they can only conduct collective bargaining if the employer is willing. Changes in the Labour Code facilitate collective bargaining in the agricultural sector, but it is still subject to the employers’ willingness to negotiate. Company unions can only engage in collective bargaining if the respective employers are prepared to do so.”<sup>547</sup>”*

---

company’s image. According to the trade unionist, the company simply wanted to silence her for her attempts to defend its workers’ rights. The union lodged complaints against the company with the Labour Inspectorate for anti-union persecution and reported on the matter to the parliamentary Labour Commission, with the support of several members of Parliament.

Prosecutor reprimanded for anti-union practices: The national prosecutor Sabas Chahuán confirmed that a written censure motion had been passed against the prosecutor Alejandro Peña for three charges of anti-union practices. The charges were related to pressing for the disaffiliation of the civil servants’ association in the southern region Public Prosecution Service, of which Peña is chief prosecutor, causing the disaffiliation of 16 people by this action, and seeking in this way to ensure that the organisation did not have enough members to operate.

Complaints of anti-union practices by retailers: Workers for the Hites retail chain lodged complaints with the Department of Labour about non-respect of the collective bargaining process. They accused Hites of trying to negotiate directly with the workers and ignoring the union in order to weaken it.”  
*Source: ITUC – 2009 Annual Survey of violations of trade union rights.”*

**2 – The most part of workers are not able to constitute unions** – In accordance with the Chilean legislation, since the law 2.756/87, workers may set a union with at least 8 members if they represent more than 50% of the employees of that enterprise.

If the enterprise has more than 50 employees, unions must have at least 25 affiliates, and represent at least 30% of the workers.

The main difficulty is that in Chile only 1% of enterprises have more than 200 employees, while 2% have between 50 and 199 workers. Fifteen per cent have between 10 and 49 workers and the great majority, 82%, have less than 10 employees<sup>548</sup>.

#### **Worker's distribution, regarding productivity (%)**

<b>High productivity</b>	<b>26,7</b>
<b>Workers/employees (200 people or more)</b>	23,2
<b>Employers (200 people or more)</b>	0,1
<b>Independent (technical/professional)</b>	3,4
<b>Medium productivity</b>	<b>31,0</b>
<b>Workers/employees (10-49 people)</b>	17,1
<b>Workers/employees (50-199 people)</b>	13,2
<b>Employers (10-199 people)</b>	0,7
<b>Low productivity</b>	<b>42,3</b>
<b>Workers/employees (5 people or less)</b>	8,7
<b>Workers/employees (6-9 people)</b>	4,9
<b>Employers (5 people or less)</b>	1,9
<b>Employers (6-9 people)</b>	0,6
<b>Housework</b>	6,2
<b>Independent (non-technical) and familiar (non-remunerated) workers</b>	20,0
<b>Total</b>	<b>100,0</b>

<sup>548</sup> THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato (...). Op. cit.* p.23. “Pero no olvidemos que la estructura del sistema empresarial chileno nos advierte que el 1% de las empresas ocupa 200 trabajadores o más; el 2% ocupa entre 50 y 199 trabajadores, el 15% entre 10 y 49 trabajadores, y el 82%, menos de 10. Complementa lo dicho el hecho de que, redondeando las cifras, cerca de 80% del producto lo genera en Chile el 3% de las empresas (las más grandes) y el 80% del empleo lo generan las medianas, pequeñas y microempresas.”

Source: ALVARADO M. Macarena. JÉLVEZ M., Maurício. *¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una política nacional de empleo.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009, with data from TOMADO DE INFANTE and SUNKEL (2009) and CASEN (2006).

Therefore, the majority of workers do not even have the opportunity to constitute a union, since their employers are too small<sup>549</sup>. And even when there is this possibility, workers in general have no interest to be members of (and pay to) a union with only a few affiliates<sup>550</sup>, and with a significant lack of bargaining power.

**3 – Employees of the Public Administration are not allowed to constitute unions and do not have right to go on strike** - Another relevant criticism is that employees of the public Administration (direct and indirect Administration, also comprehending Legislative and Judiciary) are not subject to the rules established by the Chilean Labour Code, since they must obey the norms of the law 19.296 (14.03.1994)<sup>551</sup>.

They are not free to formally go on strike or to collectively negotiate.

Notwithstanding, in praxis, they have one of the most representative worker's groups, the ANEF - *Agrupación Nacional de Empleados Fiscales*.

As we saw in the chapter concerning the enforcement procedures of ILO Conventions, there is a special ILO committee regarding freedom of association<sup>552</sup>. Its jurisprudence is clear on the sense of not admitting any kind of discrimination concerning the rights of association between private and public employees<sup>553</sup>.

---

<sup>549</sup> *Id.* p.38. “En un país cuyo sindicalismo es preferentemente de empresa, hay una gran mayoría de empresas que no reúnen condiciones para establecer un sindicato eficiente.”

<sup>550</sup> *Id.* p.44. “Así, hay una amplia mayoría de la población sindicable *de jure*, que no lo es *de facto*, porque el sistema empresarial chileno no ofrecía fácilmente el quórum mínimo para sindicarse: más de 25 obreros, en el sindicato industrial, y de 25 trabajadores, ordinariamente empleados, en el mal llamado sindicato profesional. Sólo la reforma de la ley n.2.756, de 1978, admitió sindicarse con ocho trabajadores, que representaren más del 50% del total de trabajadores de una empresa. De esta manera, la empresa debía ocupar un mínimo de 15 trabajadores, para que 8 significaren más del 50%. Se uno a lo anterior el escaso interés de afiliarse y pagar cuotas a un sindicato de 8, 9 ó 10 personas, naturalmente muy limitado en la prestación de servicios.”

<sup>551</sup> *Id.* p.85. “(...) los trabajadores que sean ‘funcionarios de la Administración del Estado centralizada o descentralizada, del Congreso Nacional y del Poder Judicial’ que están regidos por la ley n.19.296 de 14 de marzo de 1994, que establece normas sobre asociación de funcionarios de la Administración del Estado (...)”

<sup>552</sup> *Id.* p.84. “Tratándose de la libertad sindical, a contar de 1951 se creó el Comité de Libertad Sindical que conoce de reclamaciones sobre violación de ella formuladas por cualquiera de los estamentos representados en la OIT. El 99% de los reclamos nacen de organismos sindicales de trabajadores y, por lo mismo, la jurisprudencia que dicho Comité ha sentado, es una respuesta a los casos planteados ante ella.”

<sup>553</sup> *Id.* p.86. “Habría que discutir con la OIT si la existencia de una ley especial de asociaciones para el personal de la Administración del Estado implica una contradicción con la garantía general del Convenio 87 y la especial del Convenio 151, ratificado por Chile el 17 de julio de 2000. Desde luego, hay

**4 – Governmental interference on negotiations** - there is a considerable amount of governmental interference on negotiations, particularly from the Bureau of Labour, which ‘supervises’ collective bargaining.

**5 – Former negotiations are not valid for all ‘new’ workers** - once a worker is incorporated in a company, possible former collective agreements are not necessarily applicable to this employment contract (the only exceptions are agreements concerning remuneration, which are extendable to new employees).

**6 – Employers are allowed to hire ‘replacement’ workers during strikes** - the Chilean legislation authorizes workers to hire replacement workers in case of strikes, under specific circumstances, in accordance to article 381 of the Labour Code. This practice is condemned by the ILO<sup>554</sup>.

### **9.11.2. National level: the residual role of trade union confederations and employers’ associations**

Suppressed under Pinochet’s government, trade union confederations were re-legalized only in 1991, by the law 19.049<sup>555</sup>.

---

resoluciones del Comité de Libertad Sindical que no admiten discriminación en cuanto al derecho de sindicación de los funcionarios públicos. Así, lo establecen las numeradas 212, 213 y 215 de la ‘Recopilación de Decisiones’ del Comité de Libertad Sindical. Además, la resolución 216 señala expresamente: ‘el no reconocer a los trabajadores del sector público el derecho que tienen los trabajadores del sector privado a crear sindicatos, tiene como resultado el que sus ‘asociaciones’ no gocen de las mismas ventajas y privilegios que los ‘sindicatos’ propiamente dichos, suponiendo una discriminación con respecto a los trabajadores del sector público y sus organizaciones frente a los del sector privado y sus organizaciones. Tal situación plantea la cuestión de compatibilidad de esta discriminación con el artículo 2 del Convenio 87, a cuyo tenor los trabajadores ‘sin ninguna distinción’ tienen derecho a constituir, sin autorización previa, las organizaciones que estimen convenientes y a afiliarse a ellas (...)’

<sup>554</sup> *Id.* p.52. “(...) el empleador puede contratar reemplazantes provisionales a los huelguistas desde el primer día de huelga, sólo si ha hecho una oferta que comprenda, conforme al artículo 381, la mantención de todos los beneficios vigentes, más un reajuste otorgado, una reajustabilidad anual también del 100% del IPC, para el período cubierto por el nuevo contrato colectivo, excluidos los últimos 12 meses, que serán materia del contrato colectivo siguiente, más el bono de reemplazo a que refiere la letra c) del citado precepto. Pues bien, la jurisprudencia de la OIT rechaza la contratación de reemplazantes provisionales ajenos a la empresa.”

<sup>555</sup> *Id.* p.29. “Las centrales sindicales fueron reconocidas por la ley n. 19.049, publicada en el Diario Oficial de 19 de febrero de 1991, (...) e incorporada al Código como capítulo VIII del Título I del Libro III, artículos 276 a 288.”

The most important worker's organization is the *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT)<sup>556</sup> with 670.000 members<sup>557</sup>, but also it is important to consider the *Central Autónoma de Trabajadores* (CAT)<sup>558</sup> and the *Unión Nacional de Trabajadores* (UNT)<sup>559</sup>.

On the employer's side, it is significant that employers' associations are not regulated by the Labour Code, but by DL 2.757/1979<sup>560</sup>. The most important national organization is the CPC (*Confederación de la Producción y del Comercio*), which is composed by representatives of different sectors<sup>561</sup> such as:

- a) Agriculture (*Sociedad Nacional de Agricultura - SNA*);
- b) Trade, services and tourism (*Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo – CNC*);
- c) Mining sector (*Sociedad Nacional de Minería - SONAMI*)
- d) Industrial sector (*Sociedad de Fomento Fabril – SFF*)
- e) Construction sector (*Cámara Chilena de Construcción - CChC*) and
- f) Banks and financial institutions (*Asociación de Bancos e Instituciones Financieras – ABIF*).

Since those national organizations are not able to negotiate, their most relevant functions is legislative lobby. Nevertheless, it seems that their role has historically been more reactive than properly propositional.

---

<sup>556</sup> Founded in August 20/21st, 1988. Currently counts with 28 confederations, 64 federations, 20 associations, 35 trade unions and 97 “*sindicatos base*”.

<sup>557</sup> Source: CUT.

<sup>558</sup> Founded in 1995, counts with 160.000 members.

<sup>559</sup> La UNT, no se opone a la tendencia mundial de apertura a los mercados internacionales, mediante acuerdos bilaterales o multilaterales. In: [www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/UNTD.pdf](http://www.trabajoyequidad.cl/documentos/temp/UNTD.pdf)

<sup>560</sup> THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato (...)*. Op. cit. p.90. “Con todo, es de advertir que las organización de base empresarial no constituyen sindicatos en Chile, sino asociaciones gremiales, regidas por el DL n.2.757 de 4 de julio de 1979.”

<sup>561</sup> “La Confederación de la Producción y del Comercio - CPC - es el organismo gremial cupular del empresariado chileno. Fue fundada en 1935. Reúne a los principales sectores productivos del país y está integrada por las siguientes seis Ramas, enumeradas de acuerdo al orden de incorporación a la CPC: Sociedad Nacional de Agricultura (SNA), Cámara Nacional de Comercio, Servicios y Turismo (CNC), Sociedad Nacional de Minería (SONAMI), Sociedad de Fomento Fabril (SFF), Cámara Chilena de Construcción (CChC), Asociación de Bancos e Instituciones Financieras (ABIF). Source: Confederación de la Producción y del Comercio (CPC).

## 9.12. PROCEDURAL LABOUR LAW

Finally, it is important dedicating some lines to write about the recent developments on the Chilean procedural labor legislation. During the last few years different laws modified and updated the traditional rules, bringing up positive outcomes.

The most significant laws on this subject are:

- a) Law 20.022<sup>562</sup>;
- b) Law 20.023<sup>563</sup>;
- c) Law 20.087<sup>564</sup> <sup>565</sup>;
- d) Law 20.164<sup>566</sup>;
- e) Law 20.252<sup>567</sup>;
- f) Law 20.260<sup>568</sup> <sup>569</sup>;

---

<sup>562</sup> May 30<sup>th</sup>, 2005.

<sup>563</sup> May 31<sup>st</sup>, 2005.

<sup>564</sup> January 3<sup>rd</sup>, 2006.

<sup>565</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto (...). Op. cit.* p. 577. “La ley 20.087: - Introdujo modificaciones de variada relevancia a distintos artículos del nuevo Código del Trabajo (44, 86, 169, 292, 294, 349, 389, 390 bis (nuevo), y 420, letra c); - Ordenpo cambiar la numeración de varias disposiciones; - Sustituyó íntegramente todo el Capítulo II del Título I del Libro V, rotulado ‘Del procedimiento’, que comprende los artículos 425 a 473 bis, centrándolo en una audiencia preparatoria y otra de juicio; - Agregó también un párrafo 1º, rotulado ‘De los principios formativos del proceso’, con lo que alteró el ordenamiento numérico del resto del Código; - Incrementó el rigor de algunas sanciones por conductas antisindicales; - Entremó las medida sobre oralidad, admitiendo que la contestación de la demanda fuera oral; - Creó dos nuevos procedimientos en sendo párrafos nuevos, rotulados: ‘6º, Del procedimiento de tutela laboral’ y ‘7º, Del procedimiento monitorio’, que sustituyeron al juicio laboral de menor cuantía (artículo 459, según numeración ‘antigua’ del Código del Trabajo), y – Modificó el procedimiento de reclamación de multas regulado en los arts. 474 y 475 del Código, por el que señalan los artículos 503 y 504 de la nueva numeración.”

<sup>566</sup> February 14<sup>th</sup>, 2007.

<sup>567</sup> February 15<sup>th</sup>, 2007.

<sup>568</sup> March 29<sup>th</sup>, 2008.

<sup>569</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto (...). Op. cit.* p. 578. “La ley n. 20.260 modificó muchas reformas que había dispuesto la ley n. 20.087. Entre las principales cabe destacar: - Volvió a la exigencia de que la contestación de la demanda fuera escrita (presentada 5 días antes de la audiencia preparatoria), y reguló la forma de presentar la reconvencción; - Suprimió el recurso de apelación contra la sentencia definitiva, sustituyéndol por un recurso de nulidad; - Creó un novísimo recurso de unificación de la jurisprudencia, que deberá conocer una sala especializada de la Corte Suprema; - Modificó los procedimientos tutelar (párrafo 6º) y monitorio (párrafo 7º), y de reclamación de multas y demás resoluciones administrativas (Título II del Libro V); - En general, cambió redacción, precisó o cambió los textos de gran número de preceptos del Párrafo 3º, Procedimiento general, sin apartarse se los principios rectores y características antes referidos. (...) – El procedimiento se desarrolla en torno a dos audiencias, una preparatoria y otra de juicio, lo cual de suyo altera la forma de operar propia del procedimiento anterior. En éste, evacuados los escritos de demanda y contestación, más los eventuales de reconvencción, el tribunal apunta a la audiencia de conciliación y prueba, si hubiere hechos controvertidos, para lo cual deberá fijar los puntos de prueba respectivos (art. 442 del Código sin reformas). – El plazo para contestar la demanda según la reforma no es ya de diez días fatales, más el que resulte de la tabla de emplazamiento



g) Law 20.287<sup>570</sup>;

This new configuration privileged:

- a) orality (article 425);
- b) publicity (articles 428);
- c) the concentration of acts (article 426, 443, 475);
- d) immediation (now before the judge, not before *actuarios* - article 427, 454);
- e) official impulse (inquisitive process, ex officio, with an active judge – articles 429, 447);
- f) celerity (article 428);
- g) good faith (article 430, 453 (4));
- h) bilaterality (article 426); and
- i) gratuity (articles 431, 439).

In sum, this innovative legislation has the objective to modernize the Chilean legal system by increasing the celerity on labor proceedings, ensuring the necessary publicity, efficiency and privileging the good faith on the judicial system. Also, it states new judicial proceedings, claiming an active posture of the magistracy, and stimulating alternative methods of dispute resolution (ADRs), particularly putting emphasis on arbitration and mediation.

---

(art. 259 del CPC), sino de cinco días anteriores a la fecha fijada para la audiencia preparatoria, y esta audiencia, se celebrará dentro de los 35 días siguientes a la fecha de la resolución que convoque a ella, debiendo mediar entre la notificación de la demanda y citación (a la audiencia) y la celebración de ésta, a lo menos quince días (art. 461, inciso 1º). – En cuanto a otras enmiendas de la prueba destacamos: a) no hay tacha de testigos; b) se admitirán cuatro testigos por cada parte; c) no hay pliego de posiciones, pues estas se formulan verbalmente; d) no se admiten preguntas en forma asertiva; e) el juez debe recibir personalmente las declaraciones de testigos y la confesión; f) la audiencia de juicio deberá fijarse en la audiencia preparatoria y celebrarse en un plazo no superior a 30 días.”

<sup>570</sup> September 17<sup>th</sup>, 2008.

### 9.13. FINAL REMARKS

This chapter had the scope to present a critical description of the Chilean labour and social security legislation through a comparative study of its main aspects with other South American legal systems.

The primary conclusion is that, in general, **the Chilean legislation prescribes a satisfactory level of protection regarding fundamental labour rights**. Therefore, it is certainly not possible affirming that the Chilean labour legislation is particularly weak or inadequate.

Nonetheless, the Chilean labour and social security laws are far from being impeccable. **Chile – in spite of having one of the world’s most open economies – still has an inflexible labor legislation, centralized on governmental acts, and without a significant discretionary margin for collective bargaining.**

Furthermore, this chapter found no evidence of any kind of formal ‘superiority’ of the Chilean labour legislation in comparison with its neighbors. Actually, a comparative legal analysis with the social legislation of other South American States confirmed that the **Chilean laws are not predominantly more advanced (or more protective) than the other ones**. It is accurate that Chile has very sophisticated rules on several subjects – which may even serve as a model to other countries – like the new law 20.055, which modified the Chilean social security system. Notwithstanding, in the most part of topics the Chilean labour laws are very similar to other countries – or even weaker, above all regarding women and trade union rights.

Therefore, modifications on labour laws and policies are strongly necessary – as recognized by the current Chilean Labour and Welfare, Camila Merino<sup>571</sup>. Some of the

---

<sup>571</sup> LA TERCERA, 04/10/2010. p. 38. “Ciertamente, tenemos que elevar los niveles de empleo y eso pasa fundamentalmente por crecer más. Nuestro objetivo, como ministerio, es aumentar la empleabilidad de jóvenes y mujeres. De hecho, la participación laboral femenina en Chile es muy baja, no solamente comparada con el mundo desarrollado, sino también con Latinoamérica. (...) Hay un consenso generalizado en que tenemos que revisar las indemnizaciones. Creemos que para los nuevos contratos debemos encontrar una fórmula para reducir las indemnizaciones, mejorando el seguro de cesantía. Obviamente, esto se haría respetando los contratos vigentes y asegurando los derechos adquiridos por los trabajadores. (...) Es bueno que nos sentemos a conversar sin ideas preconcebidas. Esperamos retomar la discusión a fines de año, a través de una comisión de trabajo que incorpore a todos los sectores – gobierno, empresarios, trabajadores y expertos – y que elabore una propuesta consensuada. Ya lo he hablado con dirigentes sindicales y ellos están llanos a conversar el tema.(...) Es que no estamos pensando en hacer una modificación sin los trabajadores. Ellos son nuestra primera prioridad y no vamos a ir en contra de ellos. Además, los trabajadores no están todo los protegidos que se cree con las indemnizaciones, porque muchas empresas no las pagan o los contratos no alcanzan la duración mínima requerida. Por eso necesitamos mejorar el sistema.(...) La mejor manera de asegurar mejores salarios para

suggestions proposed by this study in order to modernize the Chilean labour and social security legislation would be:

1. Extending the coverage of the minimum wage to all workers, including those with under 18 years and over 65;
2. Set up a mandatory supplementary annual salary (besides the existence the annual gratification);
3. The promulgation of rules favoring workers exposed to insalubrious, unhealthy or dangerous conditions (reduction of working hours, increasing salaries);
4. A possibility to flexibilize the working time pre-established by law (45 hours/week);
5. The establishment of a minimum interval between working days;
6. Flexibilizing the overtime period. Currently it is restricted to two daily hours, and it is supposed to be transitory (non superior to three months), but frequently renewed;
7. Reduction of working time or extra remuneration for night work;
8. Increase the annual leave;
9. Equiparate the maternal leave in cases of adoptive children to the same period prescribed in cases of biological birth;

---

los trabajadores es a través de incremento de productividad. Eso sólo se logra con trabajadores más preparados, más capacitados. Si no, nos estamos haciendo trampa. (...) Descartamos la opción de congelar el salario mínimo. El problema de desempleo alto se va a concentrar en algunos meses y no afecta el mediano plazo. Además, va a haber una fuerte demanda de mano de obra para la reconstrucción. (...) Reconocemos que la gente aspira a tener mejores salarios, pero hay que ser conscientes de los efectos que tiene en el empleo. Hay que equilibrar ambas variables. (...) Hay que ajustarse a las necesidades de empleadores y trabajadores. Es importante avanzar en materias como la adaptabilidad de jornadas, especialmente para integrar más a la mujer al mercado laboral, o el teletrabajo. Eso no implica desmejorar los derechos de los trabajadores. (...) Suele asociarse la adaptabilidad con abusos contra los trabajadores. Por eso creemos que el tema debe ser sujeto de discusión al interior de sindicatos más fuertes. (...) Lo principal es entregar más armas a los sindicatos para negociar de mejor manera con sus empleadores. (...) La clave para que nos vaya bien como país es la capacitación (...) Tenemos que ser más productivos como país y eso pasa por tener una fuerza de trabajo más preparada. Ese será el gran proyecto de nuestro ministerio. (...) Aún estamos definiendo las alternativas, pero hay cuestiones fundamentales, como entregar más autonomía al trabajador que quiera capacitarse, mejorar los bonos y optimizar la cobertura de las franquicias tributarias enfocándolas a quienes más lo necesitan. (...) Creemos que hay que reformular el SENCE y eso pasa tanto por aumentar los recursos como por optimizar la utilización de éstos.”

10. Increase the period of maternal leave in cases of non-criminal abortion (currently it is only three days);
11. Change the rule which conditions the existence of day nurseries on the number of female workers. It would be preferable conditioning this obligation on the total number of workers, independently of gender;
12. Prohibiting women's work under heavy, insalubrious, dangerous or unhealthy working conditions, materializing the concept of material equality;
13. Diminishing the remuneration gap between men and women;
14. Develop governmental programmes to help pregnant workers which are not protected by the tenure period, especially independent and informal workers;
15. Eliminates quotas for national workers;
16. Set up a system in which private or public entities - such as the OMILs - (*Oficina Municipal de Información Laboral*) could provide information and administrative instruments of capacitation to poor people;
17. Subsidy continuous programs for the recruitment of manpower (particularly designed to encourage the recruitment of young workers so as those workers which suffer chronic unemployment), through programmes such as the "*Programa de la bonificación a la contratación y capacitación*";
18. Increase the participation of workers of micro, small and medium enterprises on capacitation programmes, particularly through the 'FONCAP Microempresas';
19. Optimize administration costs on involved entities, such as the OTICs (*'Organismos técnicos intermedios para capacitación'*);
20. 'Deschooling' training and flexible it, aiming for long-term outcomes;
21. Increase the coverage and the resources in social programs;
22. Focus primarily on the low-income population, with a greater risk of exclusion from the labour market;
23. Adjust the training instruments to different types of unemployment;
24. Enact a satisfactory regulation in order to protect basic trade union rights;

25. Extend trade union rights (including right to strike) to employees of the Public Administration;
26. Promote and strenght collective bargaining;
27. Oblige employers to negotiate with unions which are not restricetd to the intra-company level;
28. Extend the effects of a given negotiation to all workers, including 'new' ones;
29. Prohibits the hiring of 'replacement' workers during strikes.

In sum, in spite of a few controversial points, the Chilean labour legislation ensures an adequate level of protection of workers' rights. Notwithstanding, the existence of a satisfactory labour legislation is a condition which is widespread among several South American States, and not an exclusive characteristic of the Chilean case. **The common problem of South America is not properly the establishment or the promulgation of adequate labour and social security norms, but the lack of effective enforcement mechanisms for them, since the mere existence of an adequate legislation does not ensure social progress.**

For this reason, on the next chapter of this investigation we will discuss how the Chilean authorities guarantee the accomplishment with its labour laws, particularly regarding the effective accomplishment with the ILO core labour rights.

## 10. THE ENFORCEMENT OF ILO CORE CONVENTIONS BY THE CHILEAN LABOUR LEGISLATION

*“Emancipate yourselves from mental slavery;  
None but ourselves can free our minds.  
Have no fear for atomic energy,  
Cause none of them can stop the time.”*  
Robert Nesta “Bob” Marley (1945-1981),  
Jamaican singer-songwriter and musician

On the last chapter of this reserach it was demonstrated that Chile – in spite of having one of the world’s most open economies – still has an inflexible labor legislation, centralized on governmental acts, and without a significant discretionary margin for collective bargaining.

Nonetheless, it was indicated that the Chilean labour and social security legislation prescribes an acceptable level of protection regarding fundamental labour rights.

Moreover, after a comparative legal analysis with the social legislation of other South American States, it was verified that the Chilean laws are not particularly more advanced (or more protective) than the other ones. Actually, in the most part of topics the Chilean labour laws are very similar to other countries – or even weaker, above all regarding women and trade union rights.

Hence, the chapter brought an important conclusion: the existence of a satisfactory labour legislation is a condition which is shared by several South American legal systems, and not an exclusive feature of the Chilean case. The common problem of South American States is not properly the establishment or the promulgation of adequate labour and social security norms, but the lack of effective enforcement mechanisms for them.

The mere existence of an adequate legislation does not ensure social progress. However, it is not possible thinking about any kind of social advances without ensuring the enforcement of appropriate labour and social security laws. Therefore, on this chapter we will discuss how the Chilean authorities guarantee the accomplishment with its labour laws, particularly regarding the effective accomplishment with the ILO core labour rights.

As stated on the second chapter of this reserach, the 1998 ‘*Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work*’ defined that some ILO conventions have a

fundamental status, with the scope to set up a universal set of workers' rights. As we saw, those core conventions currently are:

1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87)
2. Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98)
3. Forced Labour Convention, 1930 (No. 29)
4. Abolition of Forced Labour Convention, 1957 (No. 105)
5. Minimum Age Convention, 1973 (No. 138)
6. Worst Forms of Child Labour Convention, 1999 (No. 182)
7. Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)
8. Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)

Chile ratified all those documents. Notwithstanding, more than simply signing and ratifying those core Conventions, it is mandatory enforcing them, absorbing their principles and rules on the national level and ensuring their concrete application.

In summary, after presenting the main points of the Chilean labour legislation, a next step of this investigation is precisely to discuss if those laws are in consonance with those eight ILO core documents. Furthermore, this chapter will analyze not only the formal adequacy of the Chilean labour legislation with the referred ILO Conventions but, going further, discuss also the material accomplishment of those fundamental rules.

With this scope, this chapter will focus on the examination of four central pillars:

- a) Freedom of association and collective bargaining;
- b) Forced labour;
- c) Child labour;
- d) Non-discrimination.

## 10.1. FREEDOM OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING

The two ILO ‘core’ Conventions on the field of freedom of association and collective bargaining date from the late forties, on the post-war period. Nevertheless, Chile – an ILO Member since 1919<sup>572</sup> - signed and ratified both of them only in the last years of the XX century, after the promulgation of the referred *1998 ILO Declaration*:

- a) Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention, 1948 (No. 87) – in force in Chile since February 1<sup>st</sup>, 2000<sup>573</sup>.
- b) Right to Organize and Collective Bargaining Convention, 1949 (No. 98) - ratified by Chile on February 1<sup>st</sup>, 1999 and promulgated on February 17<sup>th</sup>, 1999. Published on May 12<sup>th</sup>, 1999.

### 10.1.1. Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention (1948)

The ‘Freedom of Association and Protection of the Right to Organise Convention’ (ILO Convention n. 87) sets up rules which shall be applicable not only to unions, but also to employers’ organizations (article 10<sup>574</sup>), federations and confederations (article 6<sup>575</sup>).

In accordance with this Convention, workers and employers shall have the right to “*establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organizations of their own choosing without previous authorisation*” (article 2<sup>576</sup>).

Those organizations “*shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and*

---

<sup>572</sup> THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato y empresa ante la ley chilena, la OIT y el derecho humanitario internacional*. Santiago: Lexis Nexis, 2007. p. 19. “En Chile, el sindicalismo nació en las primeras décadas del siglo XX, en especial bajo el influjo moral de Rerum Novarum (1891) y luego el jurídico y político de la OIT, a la que Chile se afilió apenas nacida, en 1919.”

<sup>573</sup> *Id.* p.83. “El convenio 87 fue adoptado el 9 de julio de 1948 por la conferencia internacional del trabajo, en su 31ª reunión. Entró a regir en general el 4 de julio de 1950 y para Chile, el 1º de febrero de 2000.”

<sup>574</sup> *Article 10* - “In this Convention the term **organisation** means any organisation of workers or of employers for furthering and defending the interests of workers or of employers.”

<sup>575</sup> *Article 6* – “The provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof apply to federations and confederations of workers' and employers' organisations.”

<sup>576</sup> *Article 2* – “Workers and employers, without distinction whatsoever, shall have the right to establish and, subject only to the rules of the organisation concerned, to join organisations of their own choosing without previous authorisation. “



*activities and to formulate their programmes” without any interference of the public authorities (article 3<sup>577</sup>). More, they “shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organizations of workers and employers” (article 5<sup>578</sup>).*

Also, workers and employers must be free to exercise their right to organise (article 11<sup>579</sup>), but always shall respect the law of the land (article 8<sup>580</sup>).

All those rights are expressly guaranteed by the Chilean Labour Code (in accordance with the chapter 9.10 of this study) and also with the Chilean Constitution, on its article 19:

*Article 19.- “La Constitución asegura a todas las personas:*

*(...)*

*15°.- El derecho de asociarse sin permiso previo. Para gozar de personalidad jurídica, las asociaciones deberán constituirse en conformidad a la ley.*

*Nadie puede ser obligado a pertenecer a una asociación.*

*Prohíbense las asociaciones contrarias a la moral, al orden público y a la seguridad del Estado.*

*(...)*

*19°.- El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley.*

*La afiliación sindical será siempre voluntaria. Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley. La ley contemplará los mecanismos que*

---

<sup>577</sup> Article 3 – “1. Workers' and employers' organisations shall have the right to draw up their constitutions and rules, to elect their representatives in full freedom, to organise their administration and activities and to formulate their programmes. 2. The public authorities shall refrain from any interference which would restrict this right or impede the lawful exercise thereof.”

<sup>578</sup> Article 5 – “Workers' and employers' organisations shall have the right to establish and join federations and confederations and any such organisation, federation or confederation shall have the right to affiliate with international organisations of workers and employers.”

<sup>579</sup> Article 11 – “Each Member of the International Labour Organisation for which this Convention is in force undertakes to take all necessary and appropriate measures to ensure that workers and employers may exercise freely the right to organise.”

<sup>580</sup> Article 8 - “1. In exercising the rights provided for in this Convention workers and employers and their respective organisations, like other persons or organised collectivities, shall respect the law of the land. 2. The law of the land shall not be such as to impair, nor shall it be so applied as to impair, the guarantees provided for in this Convention.”

**aseguren la autonomía de estas organizaciones.**  
*Las organizaciones sindicales no podrán intervenir en actividades político partidistas;”*

Moreover, the article 4<sup>581</sup> of the Convention 87 prescribes that unions and employer’s associations are not subject to administrative dissolution or suspension, what is stated on article 295<sup>582</sup> of the Chilean Labor Code<sup>583</sup>.

Furthermore, article 7<sup>584</sup> is in consonance with the article 222<sup>585</sup> of the Chilean Labour Code, with says that the union acquires legal personality with the mere deposit of the constitutive documents at the competent authorities (*Inspección del Trabajo*). So do the following articles of the Code, which aim to ensure the independence on the organization of unions<sup>586</sup>.

### **10.1.2. Right to Organise and Collective Bargaining Convention (1949)**

The Right to Organise and Collective Bargaining Convention – ILO Convention n. 98 – is another ILO convention on the field of trade union rights with a fundamental

---

<sup>581</sup> *Article 4* – “Workers' and employers' organisations shall not be liable to be dissolved or suspended by administrative authority. “

<sup>582</sup> *Article 295* – “Las organizaciones sindicales no estarán sujetas a disolución o suspensión administrativa.

La disolución de una organización sindical, no afectará las obligaciones y derechos emanados que les correspondan a sus afiliados, en virtud de contratos o convenios colectivos suscritos por ella o por fallos arbitrales que le sean aplicables.”

<sup>583</sup> THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato (...)*. *Op. cit.* p.90. “Tal principio está reconocido en Código, artículo 297 y los que concuerdan con él.”

<sup>584</sup> *Article 7* – “The acquisition of legal personality by workers' and employers' organisations, federations and confederations shall not be made subject to conditions of such a character as to restrict the application of the provisions of Articles 2, 3 and 4 hereof. “

<sup>585</sup> *Article 222* – “El directorio sindical deberá depositar en la Inspección del Trabajo el acta original de constitución del sindicato y dos copias de sus estatutos certificadas por el ministro de fe actuante, dentro del plazo de quince días contados desde la fecha de la asamblea. La Inspección del Trabajo procederá a inscribirlos en el registro de sindicatos que se llevará al efecto. Las actuaciones a que se refiere este artículo estarán exentas de impuestos.

El registro se entenderá practicado y el sindicato adquirirá personalidad jurídica desde el momento del depósito a que se refiere el inciso anterior.

Si no se realizare el depósito dentro del plazo señalado, deberá procederse a una nueva asamblea constitutiva.”

<sup>586</sup> THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato (...)*. *Op. cit.* p.90. “Tampoco se advierte conflicto alguno entre este precepto y la normativa nacional. Desde luego, conforme el artículo 222 del Código, el sindicato adquiere personalidad jurídica por el solo depósito del acta constitutiva y de los estatutos en la Inspección del Trabajo y los artículos siguientes garantizan ampliamente todo el proceso posterior, incluso con tutela judicial (artículo 223, inc.3) y fuero para los candidatos y para la directiva (arts. 238 y 224, respectivamente). Incluso, el artículo 237, inc.2., prescribe que en la asamblea constitutiva se entenderán candidatos todos los concurrentes a ella.”

status. It prescribes, on its first article<sup>587</sup>, that “workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment”, especially those acts which “make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership” and “(b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours.”

This non-discrimination principle, applied to a union perspective, is present on several dispositions of the Chilean Labour Code, such as articles 2 (2)<sup>588</sup>, 289<sup>589</sup>, 290<sup>590</sup>, 291<sup>591</sup>, 292<sup>592</sup>, 293<sup>593</sup>, 294<sup>594</sup>, 387<sup>595</sup>, 388<sup>596</sup>, 389<sup>597</sup> and 390<sup>598</sup>.

---

<sup>587</sup> Article 1 – “1. Workers shall enjoy adequate protection against acts of anti-union discrimination in respect of their employment.

2. Such protection shall apply more particularly in respect of acts calculated to-- (a) make the employment of a worker subject to the condition that he shall not join a union or shall relinquish trade union membership; (b) cause the dismissal of or otherwise prejudice a worker by reason of union membership or because of participation in union activities outside working hours or, with the consent of the employer, within working hours. “

<sup>588</sup> Article 2 – “(...)Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación. Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en e empleo y la ocupación.”

<sup>589</sup> Article 289 – “Serán consideradas prácticas desleales del empleador, las acciones que atenten contra la libertad sindical.

Incurrir especialmente en esta infracción:

a) El que obstaculice la formación o funcionamiento de sindicatos de trabajadores negándose injustificadamente a recibir a sus dirigentes, ejerciendo presiones mediante amenazas de pérdida del empleo o de beneficios, o del cierre de la empresa, establecimiento o faena, en caso de acordarse la constitución de un sindicato; el que maliciosamente ejecutare actos tendientes a alterar el quórum de un sindicato.

Las conductas a que alude esta letra se considerarán también prácticas desleales cuando se refieran a los Comités Paritarios de Higiene y Seguridad o a sus integrantes;

b) El que se niegue a proporcionar a los dirigentes del o de los sindicatos base la información a que se refieren los incisos quinto y sexto del artículo 315;

c) El que ofrezca u otorgue beneficios especiales con el fin exclusivo de desestimular la formación de un sindicato;

d) El que realice alguna de las acciones indicadas en las letras precedentes, a fin de evitar la afiliación de un trabajador a un sindicato ya existente;

e) El que ejecute actos de injerencia sindical, tales como intervenir activamente en la organización de un sindicato; ejercer presiones conducentes a que los trabajadores ingresen a un sindicato determinado; discriminar entre los diversos sindicatos existentes otorgando a unos y no a otros, injusta y arbitrariamente, facilidades o concesiones extracontractuales; o

condicionar la contratación de un trabajador a la firma de una solicitud de afiliación a un sindicato o de una autorización de descuento de cuotas sindicales por planillas de remuneraciones;

f) El que ejerza discriminaciones indebidas entre trabajadores con el fin exclusivo de incentivar o desestimular la afiliación o desafiliación sindical, y

g) El que aplique las estipulaciones de un contrato o convenio colectivo a los trabajadores a que se refiere el artículo 346, sin efectuar el descuento o la entrega al sindicato de lo descontado según dicha norma dispone.”

---

<sup>590</sup> *Article 290* – “Serán consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales, o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que atenten contra la libertad sindical. Incurrirá especialmente en esta infracción:

- a) El que acuerde con el empleador la ejecución por parte de éste de alguna de las prácticas desleales atentatorias contra la libertad sindical en conformidad al artículo precedente y el que presione indebidamente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos;
- b) El que acuerde con el empleador el despido de un trabajador u otra medida o discriminación indebida por no haber éste pagado multas, cuotas o deudas a un sindicato y el que de cualquier modo presione al empleador en tal sentido;
- c) Los que apliquen sanciones de multas o de expulsión de un afiliado por no haber acatado éste una decisión ilegal o por haber presentado cargos o dado testimonio en juicio, y los directores sindicales que se nieguen a dar curso a una queja o reclamo de un afiliado en represalia por sus críticas a la gestión de aquélla;
- d) El que de cualquier modo presione al empleador a fin de imponerle la designación de un determinado representante, de un directivo u otro nombramiento importante para el procedimiento de negociación y el que se niegue a negociar con los representantes del empleador exigiendo su reemplazo o la intervención personal de éste, y
- e) Los miembros del directorio de la organización sindical que divulguen a terceros ajenos a éste los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.”

<sup>591</sup> *Article 291* – “Incurrirán, especialmente, en infracción que atenta contra la libertad sindical:

- a) Los que ejerzan fuerza física o moral en los trabajadores a fin de obtener su afiliación o desafiliación sindical o para que un trabajador se abstenga de pertenecer a un sindicato, y los que en igual forma impidan u obliguen a un trabajador a promover la formación de una organización sindical, y
- b) Los que por cualquier medio entorpezcan o impidan la libertad de opinión de los miembros de un sindicato.”

<sup>592</sup> *Article 292* – “Las prácticas antisindicales o desleales serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales o antisindicales se sustanciará conforme las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas antisindicales o desleales, de los cuales tome conocimiento.

Si la práctica antisindical hubiere implicado el despido de un trabajador respecto de quien se haya acreditado que se encuentra amparado por el fuero establecido en los artículos 221, 224, 229, 238, 243 y 309, el juez, en su primera resolución deberá disponer, de oficio o a petición de parte, la inmediata reincorporación del trabajador a sus labores y el pago de las remuneraciones y demás prestaciones derivadas de la relación laboral durante el período comprendido entre la fecha del despido y aquélla en que se materialice la reincorporación, todo ello, bajo apercibimiento de multa de cincuenta a cien unidades tributarias mensuales.

Para los efectos de dar cumplimiento a lo dispuesto en el inciso precedente, el tribunal señalará en la resolución que decreta la reincorporación el día y la hora en que ésta se deberá cumplir y el funcionario que la practicará, pudiendo encargar dicha diligencia a un funcionario de la Inspección del Trabajo designado por ésta. Asimismo, dispondrá que se acredite dentro de los cinco días siguientes a la reincorporación el pago de las remuneraciones y demás prestaciones adeudadas, aplicándose a este respecto la forma de establecer las remuneraciones a que se refiere el artículo 71.

En caso de negativa del empleador a dar cumplimiento cabal a la orden de reincorporación o ante una nueva separación o no pago oportuno y debido de las remuneraciones y demás prestaciones laborales, el tribunal, de oficio, hará efectivos los apercibimientos con que se hubiese decretado la medida de reincorporación, sin perjuicio de sustituir o repetir el apremio hasta obtener el cumplimiento íntegro de la medida decretada. Contra estas resoluciones no procederá recurso alguno.”

<sup>593</sup> *Article 293* - “Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas antisindicales o desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.”

---

<sup>594</sup> *Article 294* – “Si una o más de las prácticas antisindicales o desleales establecidas en este Libro o en el Título VIII, del Libro IV, han implicado el despido de trabajadores no amparados por fuero laboral, éste no producirá efecto alguno y se aplicará lo dispuesto en el artículo 487, con excepción de sus incisos tercero y cuarto.

El trabajador podrá optar entre la reincorporación decretada por el tribunal o el derecho a la indemnización a que se refiere el inciso cuarto del artículo 162 y la establecida en el artículo 163, con el correspondiente recargo de conformidad a lo dispuesto en el artículo 168 y, adicionalmente, a una indemnización

que fijará el juez de la causa, la que no podrá ser inferior a seis meses ni superior a once meses de la última remuneración mensual.

*Article 294 bis* - La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas antisindicales o desleales, debiendo publicar semestralmente la nómina de empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los fallos respectivos.”

<sup>595</sup> *Article 387* - “Serán consideradas prácticas desleales del empleador las acciones que entorpezcan la negociación colectiva y sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) El que se niegue a recibir a los representantes de los trabajadores o a negociar con ellos en los plazos y condiciones que establece este Libro y el que ejerza presiones para obtener el reemplazo de los mismos;
- b) El que se niegue a suministrar la información necesaria para la justificación de sus argumentaciones;
- c) El que ejecute durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- d) El que ejerza fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas, durante el procedimiento de negociación colectiva, y
- e) El que haga uso indebido o abusivo de las facultades que concede el inciso segundo del artículo 317 o realice cualquier práctica arbitraria o abusiva con el objeto de dificultar o hacer imposible la negociación colectiva.”

<sup>596</sup> *Article 388* – “Serán también consideradas prácticas desleales del trabajador, de las organizaciones sindicales o de éstos y del empleador en su caso, las acciones que entorpezcan la negociación colectiva o sus procedimientos.

Especialmente incurren en esta infracción:

- a) Los que ejecuten durante el proceso de la negociación colectiva acciones que revelen una manifiesta mala fe que impida el normal desarrollo de la misma;
- b) Los que ejerzan fuerza física en las cosas, o física o moral en las personas durante el procedimiento de negociación colectiva;
- c) Los que acuerden con el empleador la ejecución por parte de éste de prácticas atentatorias contra la negociación colectiva y sus procedimientos, en conformidad a las disposiciones precedentes, y los que presionen física o moralmente al empleador para inducirlo a ejecutar tales actos, y
- d) Los miembros de la comisión negociadora que divulguen a terceros ajenos a ésta los documentos o la información que hayan recibido del empleador y que tengan el carácter de confidencial o reservados.”

<sup>597</sup> *Article 389* – “Las infracciones señaladas en los artículos precedentes serán sancionadas con multas de diez a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales, teniéndose en cuenta para determinar su cuantía la gravedad de la infracción. En caso de tratarse de una reincidencia, se sancionará con multas de cien a ciento cincuenta unidades tributarias mensuales.

Las multas a que se refiere el inciso anterior serán a beneficio del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo.

El conocimiento y resolución de las infracciones por prácticas desleales en la negociación colectiva se sustanciará conforme a las normas establecidas en el Párrafo 6º, del Capítulo II, del Título I, del Libro V, del presente Código.

La Inspección del Trabajo deberá denunciar al tribunal competente los hechos que estime constitutivos de prácticas desleales en la negociación colectiva, de los cuales tome conocimiento.”

<sup>598</sup> *Article 390* – “Lo dispuesto en el artículo anterior es sin perjuicio de la responsabilidad penal en los casos en que las conductas sancionadas como prácticas desleales configuren faltas, simples delitos o crímenes.”

*Article 390 bis.*- “La Dirección del Trabajo deberá llevar un registro de las sentencias condenatorias por prácticas desleales en la negociación colectiva, debiendo publicar semestralmente la nómina de

On the same way, the referred norms of the Chilean legislation are in consonance with the article 2<sup>599</sup> of the Convention, which prescribes that “*workers' and employers' organizations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration*”, particularly against those “*acts which are designed to promote the establishment of workers' organizations under the domination of employers or employers' organizations, or to support workers' organizations by financial or other means, with the object of placing such organizations under the control of employers or employers' organizations*”.

More, the Chilean labour law (see chapter 9.10) is in accordance with articles 3<sup>600</sup> and 4<sup>601</sup> of the Convention 98, which aim to institutionalize the right to organise and to collectively bargain.

At last, it is noteworthy that article 6<sup>602</sup> of the Convention expressly states that this Convention shall not apply to “*public servants engaged in the Administration of the State*”.

### **10.1.3. Aspects of Chilean legislation which are not in accordance with ILO Conventions 87 and 98**

The Chilean labour legislation still fails in guarantee an effective freedom of association and the right of collective bargaining. Some of the main debilities of the Chilean legal system, already raised and discussed on chapter 9.10 of this study, are:

---

empresas y organizaciones sindicales infractoras. Para este efecto, el tribunal enviará a la Dirección del Trabajo copia de los respectivos fallos.”

<sup>599</sup> Article 2 – “1. Workers' and employers' organisations shall enjoy adequate protection against any acts of interference by each other or each other's agents or members in their establishment, functioning or administration. 2. In particular, acts which are designed to promote the establishment of workers' organisations under the domination of employers or employers' organisations, or to support workers' organisations by financial or other means, with the object of placing such organisations under the control of employers or employers' organisations, shall be deemed to constitute acts of interference within the meaning of this Article. “

<sup>600</sup> Article 3 – “Machinery appropriate to national conditions shall be established, where necessary, for the purpose of ensuring respect for the right to organise as defined in the preceding Articles.“

<sup>601</sup> Article 4 – “Measures appropriate to national conditions shall be taken, where necessary, to encourage and promote the full development and utilisation of machinery for voluntary negotiation between employers or employers' organisations and workers' organisations, with a view to the regulation of terms and conditions of employment by means of collective agreements. “

<sup>602</sup> Article 6 – “This Convention does not deal with the position of public servants engaged in the administration of the State, nor shall it be construed as prejudicing their rights or status in any way.”

- a) Collective bargaining is restricted to intra-company negotiations;
- b) The most part of workers are not able to constitute unions;
- c) Employees of the Public Administration are not allowed to constitute unions and do not have right to go on strike;
- d) Governmental interference on negotiations;
- e) Former negotiations are not valid for all 'new' workers;
- f) Employers are allowed to hire 'replacement' workers during strikes.

International entities also recognize those weaknesses of the Chilean legislation. As exhibited on the first part of this investigation, the International Labour Organization has a Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), composed by twenty independent members who meet once a year, in Geneva, in order to examine if the ILO Members are fulfilling with their obligations or not<sup>603</sup>.

This year (2010) the CEACR prepared a report concerning the enforcement on the convention 87 in Chile (see appendix), which pointed several topics in which the Chilean legislation is failing to comply.

- “(...). The Committee requested the Government to take steps to:*
- *repeal section 11 of Act No. 12927 on the internal security of the State, which provides that any interruption or collective suspension, stoppage or strike in public services or services of public utility, or in production, transport or commercial activities which is not in accordance with the law and results in prejudice to the public order or to compulsory legal functions or damage to any vital industries shall constitute an offence and be penalized with imprisonment or relegation;*
  - *ensure that officials of the judiciary are afforded the guarantees set forth in the Convention;*
  - *amend article 23 of the Political Constitution, which provides that the holding of trade union office is incompatible with active membership in a political party and that the law shall lay down sanctions for trade union officials who participate in party political activities;*
  - *amend sections 372 and 373 of the Labour Code, under which an absolute majority of the workers in the enterprise is required for a decision to strike;*
  - *amend section 374 of the Labour Code, under which a strike must be carried out within three days of the decision to call it, otherwise the workers in the enterprise*

---

<sup>603</sup> “Established in 1926, and composed of 20 independent members, the Committee of Experts is a legal body responsible for the examination of the compliance by ILO member States with Conventions and Recommendations. This examination takes place on the basis of reports sent by governments pursuant to questionnaires prepared by the ILO Governing Body. The Committee of Experts meets once a year.”  
Source: ILO.

*concerned shall be deemed to have refrained from going on strike and so accept the employer's final offer;*

- *amend section 379 of the Labour Code, which provides that at any time the group of workers concerned by the negotiations may be called upon to vote, by at least 20 per cent of them, for the purpose of taking a decision, by absolute majority, to censure the negotiating committee, in which case a new committee shall be elected forthwith;*
- *amend section 381 of the Labour Code containing a general prohibition on the replacement of striking workers, but which provides for the possibility of such replacement subject to compliance by the employer with certain conditions in the final offer during the process of negotiation, and the requirement to pay a bond of four units of account (UF) for each worker hired as a replacement;*
- *amend section 384 of the Labour Code, which provides that strikes may not be called by workers in enterprises which provide public utility services, or services the interruption of which would seriously endanger the health, public supply, the national economy or national security (the third subsection of section 384 provides that, in such cases, if no agreement is reached between the parties to the bargaining, the matter shall be referred to compulsory arbitration). The Committee noted previously that the definition of services in which strikes may be prohibited, as well as the list drawn up by the government authorities, is too broad and goes beyond services the interruption of which would endanger the life, personal safety or health of the whole or part of the population. In particular, the list includes certain private port terminals and also the Arica-La Paz railway, which cannot be considered as essential services in the strict sense of the term. The Committee also notes Case No. 2649 examined by the Committee on Freedom of Association relating to the exercise of the right to strike by workers in sanitary enterprises (water supply).*
- *amend or repeal section 385 of the Labour Code, which provides that, in the event of a strike which by reason of its nature, timing or duration causes a serious risk to health, the supply of goods or services to the population, the national economy or national security, the President of the Republic may order the resumption of work;*
- *amend section 254 of the Penal Code, which provides for penal sanctions in the event of the interruption of public services or public utilities or the abandonment of their posts by public employees; and*
- *amend section 48 of Act No. 19296 which grants broad powers to the Directorate of Labour for the supervision of the accounts and financial and property transactions of associations.*
- *The Committee observes that the Government reiterates its intention to include in the relevant domestic legislation all of the provisions necessary to bring the legislation rapidly into harmony with the Convention. The Committee hopes that the Government will take all the necessary measures in the near future to amend the legislation with a view to bringing it fully into conformity with the provisions of the Convention. The Committee requests the Government to provide information in its next report on any measures adopted in this respect.*

*Furthermore, in its previous observation, the Committee noted the preparation of a draft revision of the Constitutional Organic Act on Municipalities, No. 18695, and hoped that it would take into account the principle that the prohibition of the right to strike in the public service should be confined to officials exercising authority in the name of the State. The Committee notes the Government's indication that the*



*draft text is undergoing its first constitutional reading in the Chamber of Deputies, and that the proposal to adopt legislation on this subject has been approved, while the only amendments adopted concern the removal of the prohibition for trade union leaders to take office as deputies or senators. In these conditions, the Committee requests the Government to provide information in its next report on any progress made in relation to this draft text.*"<sup>604</sup>

---

Moreover, a CEACR report concerning the weak points of the enforcement of the Convention 98 in Chile was also released in 2010:

---

*"The Committee recalls that in its previous comments it referred to the following provisions of the Labour Code which are not in conformity with the provisions of the Convention:*

*- section 1 of the Labour Code, which provides that the Code does not apply to officials of the National Congress or the judiciary, or to workers in state enterprises or institutions, or those in which the State contributes or in which it participates or is represented, provided that such officials or workers are subject by law to special regulations;*

*- section 82 of the Labour Code, which provides that the remuneration of apprentices may on no account be determined by means of collective agreements or contracts, or arbitration awards issued in the context of collective bargaining, and section 305(1), which provides that workers governed by an apprenticeship contract and those engaged solely for a specific task or activity, or for a specific period, may not engage in collective bargaining;*

*- section 304 of the Labour Code, which does not allow collective bargaining in state enterprises dependent on the Ministry of National Defense or which are connected to the Government through this Ministry, and in enterprises in which it is prohibited by special laws, or in public or private enterprises or institutions in which the State has financed 50 per cent or more of the budget of either of the last two calendar years, either directly or through duties or taxes;*

*While appreciating the Government's statement in which it indicates that it will take account of the observations made in this respect, the Committee recalls that, in accordance with Articles 5 and 6 of the Convention, only members of the armed forces, the police and public servants engaged in the administration of the State may be excluded from collective bargaining. The Committee therefore considers that the categories of workers mentioned above should enjoy the right to collective bargaining;*

*- section 334(b) provides that two or more unions of different enterprises, an inter-enterprise union or a federation or confederation may submit draft collective labour contracts on behalf of their members and the workers who agree to the*

---

<sup>604</sup> Source: CEACR – Individual observation concerning Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention (1948) (n. 87). Chile (ratification:1999). Published: 2010.

*contracts, but in order to do so it shall be necessary in the enterprise concerned for an absolute majority of the worker members who are entitled to engage in collective bargaining to accord representation to the trade union concerned in an assembly, by secret ballot and in the presence of a public notary. The Committee appreciates the Government's statement that it will take account of these comments in future legal discussions. In the Committee's view, these requirements are difficult to meet and do not promote collective bargaining, and should accordingly be abolished or amended;*

*- section 334bis, which provides that for employers, bargaining with the inter-enterprise union shall be voluntary or optional and that where an employer refuses, the workers who are members of the inter-enterprise union may submit draft collective contracts in accordance with the general rules set forth in Book IV (on collective bargaining). The Committee appreciates the Government's statement that it will take account of these comments at the appropriate time. The Committee considers that these provisions do not, generally speaking, adequately promote collective bargaining with trade union organizations;*

*- sections 314bis and 315 of the Labour Code, which provide that groups of workers, even when there are unions, may submit draft collective agreements. The Committee notes the Government's statement that a draft Act is currently under examination which contains various amendments to the current legislation on collective bargaining and will enable collective bargaining to be undertaken by groups of workers formed for this purpose solely in enterprises where there is no existing trade union;*

*- section 320 of the Labour Code, which places an obligation on employers to notify to all workers in the enterprise the submission of a draft collective agreement so that they can propose draft texts or agree to the draft submitted. The Committee notes that the Government undertakes to keep the Committee informed of any measures adopted in this regard in the future. The Committee recalls that direct bargaining between an enterprise and its workers, over and above representative organizations where these exist, may be to the detriment of the principle that collective bargaining between employers' and workers' organizations is to be encouraged, and that groups of workers should be able to negotiate collective agreements or accords only in the absence of such organizations.*

*Although it appreciates that the Government is open to the introduction of improvements in relation to the application of the Convention, the Committee emphasizes that significant restrictions on the exercise of the rights established in the Convention have continued to occur for a number of years. The Committee expresses the hope that the Government will take the necessary steps to amend the legislation to bring it into full conformity with the provisions of the Convention. The Committee requests the Government to provide information in its next report on all specific measures adopted in this respect."*

---

In sum, Chile needs a legislation which encourages trade unionism and collective bargaining, what currently does not exist. In spite of the signature and the ratification of ILO core Conventions n. 87 and 98, breaches on the field of trade union

rights (freedom of association and collective bargaining) are still frequent in Chile. In order to correct those distortions, the first step would be the promotion of legal reforms, specially extending the right to associate and the right to strike to all professional categories. Moreover, the points discussed on chapter 9.10 of this investigation, summed with those raised by the ILO at the 2010 CEACR shall also be object of urgent modifications.

**Therefore, for all the reasons exposed on this investigation, it is not possible to conclude that Chile successfully accomplishes with the principles states on the core Conventions 87 and 98.**

## 10.2. FORCED OR COMPULSORY LABOUR

### 10.2.1. Forced Labour Convention (1930)

The Forced Labour Convention (ILO Convention 29) enacts fundamental rules regarding the abolition of all forms of forced or compulsory labour, which is defined on the article 2<sup>605</sup> of the referred Convention, as “*all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily*”. Notwithstanding the same article excludes from the previous definition:

*“(a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character;*

---

<sup>605</sup> Article 2 – “1. For the purposes of this Convention the term *forced or compulsory labour* shall mean all work or service which is exacted from any person under the menace of any penalty and for which the said person has not offered himself voluntarily. 2. Nevertheless, for the purposes of this Convention, the term *forced or compulsory labour* shall not include-- (a) any work or service exacted in virtue of compulsory military service laws for work of a purely military character; (b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country; (c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;(d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population; (e) minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services.”

*(b) any work or service which forms part of the normal civic obligations of the citizens of a fully self-governing country;*

*(c) any work or service exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law, provided that the said work or service is carried out under the supervision and control of a public authority and that the said person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations;*

*(d) any work or service exacted in cases of emergency, that is to say, in the event of war or of a calamity or threatened calamity, such as fire, flood, famine, earthquake, violent epidemic or epizootic diseases, invasion by animal, insect or vegetable pests, and in general any circumstance that would endanger the existence or the well-being of the whole or part of the population;*

*(e) minor communal services of a kind which, being performed by the members of the community in the direct interest of the said community, can therefore be considered as normal civic obligations incumbent upon the members of the community, provided that the members of the community or their direct representatives shall have the right to be consulted in regard to the need for such services."*

### **10.2.2. Abolition of Forced Labour Convention (1957)**

Complementarily, the ILO Convention 105 states, on its articles 1<sup>606</sup> and 2<sup>607</sup>, that the Members must take effective measures to immediately and completely *"suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour:*

*(a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system;*

---

<sup>606</sup> *Article 1* – "Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to suppress and not to make use of any form of forced or compulsory labour: (a) as a means of political coercion or education or as a punishment for holding or expressing political views or views ideologically opposed to the established political, social or economic system; (b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development; (c) as a means of labour discipline;(d) as a punishment for having participated in strikes; (e) as a means of racial, social, national or religious discrimination."

<sup>607</sup> *Article 2* – "Each Member of the International Labour Organisation which ratifies this Convention undertakes to take effective measures to secure the immediate and complete abolition of forced or compulsory labour as specified in Article 1 of this Convention. "

- (b) as a method of mobilising and using labour for purposes of economic development;*
- (c) as a means of labour discipline;*
- (d) as a punishment for having participated in strikes;*
- (e) as a means of racial, social, national or religious discrimination.”*

### 10.2.3. Forced labour in Chile

Chile ratified both Conventions. The Convention 29 was ratified in 1933, and the Convention 105 in 1999<sup>608</sup>.

The Chilean Constitution expressly prohibits forced or compulsory labour:

*Article 19.- “La Constitución asegura a todas las personas:*

*2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. **En Chile no hay esclavos** y el que pise su territorio queda libre.*

*(...)*

*16º.- La libertad de trabajo y su protección. **Toda persona tiene derecho a la libre contratación y a la libre elección del trabajo con una justa retribución.**”*

On the same direction, the Chilean Labour Code:

*Article 2 – “Reconócese la función social que cumple el trabajo y **la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.**”*

*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. (...). Corresponde al Estado **amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.**”*

---

<sup>608</sup> Ratified in February 1<sup>st</sup>, 1999. Promulgated in February 19<sup>th</sup>, 1999 (DS 227). Published on the Official Journal of May 12<sup>th</sup>, 1999.

The Chilean situation is certainly better than what occurs in many countries of the region. The ILO states that in Latin America and Caribbean there are more than 1,3 million forced labourers, 75% of them victims of coercion for sexual exploitation. More, there are around 250.000 workers who were trafficked<sup>609</sup>. The 2009 ILO report on forced labour<sup>610</sup> does not even mention Chile, which serves as a favourable indicative.

Even though forced labour does not occur in Chile on a major scale, particular circumstances and possible breaches of the referred Conventions still shall be analyzed.

*Exempli gratia*, the ICFTU pointed that trafficking of children for prostitution still exists, in spite of governmental efforts to abolish that practice<sup>611</sup>.

Another issue raised on the last few years was a complaint made by the Chilean bar (*Colegio de abogados*) arguing that the functioning of the duty lawyer roster system was a breach of the Convention 29. Obviously, the conclusion was that the system does not configure a case of forced labour. Even though, the CEACR enacted recommendations in order to guarantee that “*the system does not prejudice the free exercise of the profession of lawyer*” and “*to ensure that such a review takes into account the volume of work imposed, the frequency of assignments, the financial losses incurred and the excessive nature of the sanction that is currently envisaged.*”

The most recent controversy: the 2010 CEACR meeting, considering the Forced Labour Convention (n.29), requested information of the Chilean governments on certain topics which are investigated by the referred Committee as possible cases of forced labour related to prison labour in prisons operated under concession. The contentious points are: (a) how it is ensured that prisoners give their free consent to work; (b) how the prisoner’s refusal to work is taken into account by the legislation and if it constitutes a treat or a loss of advantages on the reduction of sentences; (c) if the Chilean labour

---

<sup>609</sup> *ILO fact sheets on forced labour in Latin America and Caribbean, 2005.*

<sup>610</sup> *Forced labour: facts and figures. The cost of coercion: regional perspectives, 2009.*

<sup>611</sup> “Forced labour is prohibited by law. There is not a particular prohibition for forced child labour, but in practice forced child labour does not occur, with the exception of child prostitution. In 1999 UNICEF estimated the number of child prostitutes between the ages of 6 and 18 at around 10,000. Prevention programmes are carried out to prevent the disappearance of children. These include both governmental and non-governmental based programmes. No laws specifically prohibit trafficking of persons. However penalties are applicable in the case of facilitating the entry into the country of persons with the purpose of prostitution. Trafficking does occur in Chile but is not regular. **Conclusions:** Forced labour is prohibited by law and does not occur in Chile. However, trafficking of children for prostitution exists in Chile. The number of child prostitutes was estimated at 10,000 in 1999.” *Source: ICFTU. Internationally recognized core labor standards in Chile. Report for the WTO General Council review of the trade policies in Chile. Geneva, 2003.*

legislation is applied both to the remuneration and to the working conditions on those prisons.

*“(...) Prison labour in prisons operated under concession. In its previous direct request, the Committee requested the Government to provide information on the work programme in prisons already operating under concession, particularly on the criteria which make it possible to consider that the work of prisoners in such prisons may be compatible with the explicit provision of the Convention that work exacted from any person as a consequence of a conviction in a court of law is not defined as forced labour provided that the work is carried out under the supervision and control of a public authority and that the person is not hired to or placed at the disposal of private individuals, companies or associations.(...) As regards the matter of free consent, the Committee previously requested the Government to indicate **how it is ensured in both law and practice that prisoners give their consent freely for work that they perform in prisons operated under concession and whether any refusal to work is taken into account in assessing the prisoner’s conduct.***

*The Committee notes that, under section 32 of the Penal Code, persons sentenced to the penalty of “presidio” shall be required to carry out work, while those sentenced to a penalty of “reclusión” or “prisión” shall not be required to perform work of any kind. It also notes that, under Act No. 19856 of 2003 on the system of social reintegration, a sentence may be reduced based on proven outstanding conduct during that sentence and that work is one of the mandatory criteria used to assess a prisoner’s conduct (section 7(b) of Act No. 19856 of 2003). The Committee also notes the Government’s indications concerning the assessment of the work performance of prisoners carried out by the operator. The Committee notes that the possibility of reducing a sentence, as provided for under the above Act, is dependent on consent to work. **The Committee requests the Government to indicate the authority responsible for assessing prisoners’ conduct for the purpose of reducing their sentences and the measures taken or envisaged to ensure that a refusal to work for***

*a private enterprise does not constitute a threat of the loss of the advantage provided for under the above Act on the reduction of prison sentences.*(...) With regard to working conditions approximating those of a free employment relationship, the Committee notes with interest that, according to the Manual for linking private enterprise to the prison labour programme, the remuneration of prisoners working for private enterprises established on prison complexes is subject to the labour legislation in force. *Their conditions of occupational safety and health and of social security are also subject to the labour legislation.* *The Committee requests the Government to indicate whether the labour legislation is also applied to the remuneration and other working conditions in prisons operated under concession.* (...)"

In short, there are no major occurrences of forced labour in Chile, and the national legislation is in accordance with the core Conventions. Notwithstanding, the recent cases brought before the CEACR are evidences that in *praxis* there is still a lot of work to be done on this field.

### 10.3. NON-DISCRIMINATION

#### 10.3.1. Equal Remuneration Convention (1951)

The ILO Convention 100 enacts a fundamental rule which guarantees equal remuneration (article 1<sup>612</sup>) for men and women workers for work of equal value.

*Article 2 – “1. Each Member shall, by means appropriate to the methods in operation for determining rates of remuneration, promote and, in so far as is consistent with such methods,*

---

<sup>612</sup> *Article 1 – “For the purpose of this Convention: (a) the term remuneration includes the ordinary, basic or minimum wage or salary and any additional emoluments whatsoever payable directly or indirectly, whether in cash or in kind, by the employer to the worker and arising out of the worker's employment; (b) the term equal remuneration for men and women workers for work of equal value refers to rates of remuneration established without discrimination based on sex.”*



*ensure the application to all workers of the principle of equal remuneration for men and women workers for work of equal value. (...).”*

As we’d seen on the appropriate section of this study, men and women in Chile shall, at least legally, receive equal treatment, as prescribed on the article 2<sup>613</sup> of the Labour Code. This isonomy should be also applied to remuneration<sup>614</sup>. Nevertheless, in praxis, women still earn less than men for equal work (see appropriate section of this investigation).

### **10.3.2. Discrimination (Employment and Occupation) Convention (1958)**

The ILO Convention 111 ensures that Members must “*declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and*

---

<sup>613</sup> Article 2 – “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.

Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. Es contrario a ella, entre otras conductas, el acoso sexual, entendiéndose por tal el que una persona realice en forma indebida, por cualquier medio, requerimientos de carácter sexual, no consentidos por quien los recibe y que amenacen o perjudiquen su situación laboral o sus oportunidades en el empleo.

Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.

Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Con todo, las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas discriminación.

Por lo anterior y sin perjuicio de otras disposiciones de este Código, son actos de discriminación las ofertas de trabajo efectuadas por un empleador, directamente o a través de terceros y por cualquier medio, que señalen como un requisito para postular a ellas cualquiera de las condiciones referidas en el inciso cuarto.

Ningún empleador podrá condicionar la contratación de trabajadores a la ausencia de obligaciones de carácter económico, financiero, bancario o comercial que, conforme a la ley, puedan ser comunicadas por los responsables de registros o bancos de datos personales; ni exigir para dicho fin declaración ni certificado alguno. Exceptúanse solamente los trabajadores que tengan poder para representar al empleador, tales como gerentes, subgerentes, agentes o apoderados, siempre que, en todos estos casos, estén dotados, a lo menos, de facultades generales de administración; y los trabajadores que tengan a su cargo la recaudación, administración o custodia de fondos o valores de cualquier naturaleza.

Lo dispuesto en los incisos tercero y cuarto de este artículo y las obligaciones que de ellos emanan para los empleadores, se entenderán incorporadas en los contratos de trabajo que se celebren.

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

<sup>614</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p.209. “Este principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, sin distinción de sexos, fue establecido por el convenio internacional 100 de la OIT (...).”

*occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof*” (article 2<sup>615</sup>).

The article first<sup>616</sup> of this Convention defines ‘discrimination’ as:

*“(a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation;*

*(b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organizations, where such exist, and with other appropriate bodies.*

*2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination.(...).”*

Nevertheless, article 5.2<sup>617</sup> says that, “*after consultation with representative employers’ and workers’ organizations*”, other special measures may be taken, in order to “*meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status*” which “*require special protection or assistance*”.

---

<sup>615</sup> *Article 2* – “Each Member for which this Convention is in force undertakes to declare and pursue a national policy designed to promote, by methods appropriate to national conditions and practice, equality of opportunity and treatment in respect of employment and occupation, with a view to eliminating any discrimination in respect thereof.”

<sup>616</sup> *Article 1* – “1. For the purpose of this Convention the term *discrimination* includes: (a) any distinction, exclusion or preference made on the basis of race, colour, sex, religion, political opinion, national extraction or social origin, which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation; (b) such other distinction, exclusion or preference which has the effect of nullifying or impairing equality of opportunity or treatment in employment or occupation as may be determined by the Member concerned after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, and with other appropriate bodies. 2. Any distinction, exclusion or preference in respect of a particular job based on the inherent requirements thereof shall not be deemed to be discrimination. 3. For the purpose of this Convention the terms *employment* and *occupation* include access to vocational training, access to employment and to particular occupations, and terms and conditions of employment. “

<sup>617</sup> *Article 5* - “2. Any Member may, after consultation with representative employers’ and workers’ organisations, where such exist, determine that other special measures designed to meet the particular requirements of persons who, for reasons such as sex, age, disablement, family responsibilities or social or cultural status, are generally recognised to require special protection or assistance, shall not be deemed to be discrimination.”

The non-discrimination principle is present on several articles of the Chilean labour legislation, derived from its article 2:

*Article 2 – “Reconócese la función social que cumple el trabajo y la libertad de las personas para contratar y dedicar su esfuerzo a la labor lícita que elijan.*

*Las relaciones laborales deberán siempre fundarse en un trato compatible con la dignidad de la persona. (...) **Son contrarios a los principios de las leyes laborales los actos de discriminación.***

***Los actos de discriminación son las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en motivos de raza, color, sexo, edad, estado civil, sindicación, religión, opinión política, nacionalidad, ascendencia nacional u origen social, que tengan por objeto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.** (...) Corresponde al Estado amparar al trabajador en su derecho a elegir libremente su trabajo y velar por el cumplimiento de las normas que regulan la prestación de los servicios.”*

Similar rule may be found on the Chilean Constitution:

*Artículo 19.- “La Constitución asegura a todas las personas:*

*2º.- La igualdad ante la ley. En Chile no hay persona ni grupo privilegiados. (...) Hombres y mujeres son iguales ante la ley.*

*Ni la ley ni autoridad alguna podrán establecer diferencias arbitrarias;”*

### **10.3.3. Discrimination in Chile**

As manifested in other parts of this study, particularly on chapters 9.2, 9.5, 9.7 and 9.10, on several opportunities concrete situations of discrimination occur, particularly against foreign employees, unionists, women and minorities.

## 10.4. CHILD LABOUR

### 10.4.1. Minimum Age Convention (1973)

The Minimum Age Convention (ILO Convention 138) states that Members must establish a minimum age for the “*admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory*” (article 2.1<sup>618</sup>), which “*shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years*” (article 2.3<sup>619</sup>). Nevertheless, ‘non-developed’ countries may specify a minimum age of fourteen years old (article 2.4<sup>620</sup> and 2.5<sup>621</sup>)<sup>622</sup>.

In consonance with that rule, the Chilean labour law sets up special rules for the employment of workers with less than eighteen years old (article 13<sup>623</sup>), as described on the chapter 9.6 of this study.

---

<sup>618</sup> Article 2 – “1. Each Member which ratifies this Convention shall specify, in a declaration appended to its ratification, a minimum age for admission to employment or work within its territory and on means of transport registered in its territory; subject to Articles 4 to 8 of this Convention, no one under that age shall be admitted to employment or work in any occupation.”

<sup>619</sup> Article 2 - “3. The minimum age specified in pursuance of paragraph 1 of this Article shall not be less than the age of completion of compulsory schooling and, in any case, shall not be less than 15 years. “

<sup>620</sup> Article 2 - “4. Notwithstanding the provisions of paragraph 3 of this Article, a Member whose economy and educational facilities are insufficiently developed may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, initially specify a minimum age of 14 years.”

<sup>621</sup> Article 2 – “5. Each Member which has specified a minimum age of 14 years in pursuance of the provisions of the preceding paragraph shall include in its reports on the application of this Convention submitted under article 22 of the Constitution of the International Labour Organisation a statement: (a) that its reason for doing so subsists; or (b) that it renounces its right to avail itself of the provisions in question as from a stated date.”

<sup>622</sup> RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Op. cit.* p. 212. “El convenio internacional 138 sobre edad mínima de admisión al trabajo (...) compromete a los Estados miembros, para los cuales están en vigor, a seguir una política que asegure la abolición efectiva del trabajo de los niños y que eleve progresivamente la edad mínima de ingreso al empleo a un nivel que haga posible el más completo desarrollo físico y mental de los menores. En cumplimiento a esa norma, la edad mínima fijada por los distintos países no debe ser inferior a la edad en que cesa la obligación escolar o, en todo caso, a los quince años. No obstante, admite que el país miembro cuya economía y medios de educación estén suficientemente desarrollados, especifique inicialmente una edad mínima de catorce años.”

<sup>623</sup> Article 13 - “Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período

In addition, article 3<sup>624</sup> of the Convention prescribes that “*the minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years*”. On this sense, articles 15<sup>625</sup> and 18<sup>626</sup> of the Chilean Labour Code (see chapter 9.6).

Moreover, under-fifteen workers are authorized to get special permissions to enter into employment contracts with people or entities engaged in theater, radio,

---

escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media.

Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16.

El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador.

Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes.

La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil.

Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.”

<sup>624</sup> Article 3 – “1. The minimum age for admission to any type of employment or work which by its nature or the circumstances in which it is carried out is likely to jeopardise the health, safety or morals of young persons shall not be less than 18 years.

2. The types of employment or work to which paragraph 1 of this Article applies shall be determined by national laws or regulations or by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist.

3. Notwithstanding the provisions of paragraph 1 of this Article, national laws or regulations or the competent authority may, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, authorise employment or work as from the age of 16 years on condition that the health, safety and morals of the young persons concerned are fully protected and that the young persons have received adequate specific instruction or vocational training in the relevant branch of activity.”

<sup>625</sup> Article 15 – “Queda prohibido el trabajo de menores de dieciocho años en cabarets y otros establecimientos análogos que presenten espectáculos vivos, como también en los que expendan bebidas alcohólicas que deban consumirse en el mismo establecimiento.

Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia.”

<sup>626</sup> Article 18 – “Queda prohibido a los menores de dieciocho años todo trabajo nocturno en establecimientos industriales y comerciales, que se ejecuten entre las veintidós y las siete horas, con excepción de aquellos en que únicamente trabajen miembros de la familia, bajo la autoridad de uno de ellos.

Exceptúase de esta prohibición a los varones mayores de dieciséis años, en las industrias y comercios que determine el reglamento, tratándose de trabajos que, en razón de su naturaleza, deban necesariamente continuarse de día y de noche.

A los menores mencionados en este artículo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13”.

television, circus, or other similar activities (article 16<sup>627</sup>, Labour Code), what agrees with the article 8<sup>628</sup> of the Convention 138.

Special rules also protect under-twenty one workers, who may not be employed for underground mining without previously undergoing a proficiency examination (article 14<sup>629</sup>).

Finally, article 6<sup>630</sup> and 7<sup>631</sup> of the Convention are the basis of the apprenticeship programmes and to vocational training which may be applied to over-13 population. Nevertheless, in accordance with THAYER ARTEAGA, the articles 81 and 82 of the Chilean labour Code caused concern on some ILO sectors, since they enact that the remuneration of apprentices shall not be object of collective bargain or

---

<sup>627</sup> *Article 16* – “En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.”

<sup>628</sup> *Article 8* – “1. After consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, the competent authority may, by permits granted in individual cases, allow exceptions to the prohibition of employment or work provided for in Article 2 of this Convention, for such purposes as participation in artistic performances.

2. Permits so granted shall limit the number of hours during which and prescribe the conditions in which employment or work is allowed.”

<sup>629</sup> *Article 14* – “Los menores de dieciocho años de edad no serán admitidos en trabajos ni en faenas que requieran fuerzas excesivas, ni en actividades que puedan resultar peligrosas para su salud, seguridad o moralidad.

Los menores de veintiún años no podrán ser contratados para trabajos mineros subterráneos sin someterse previamente a un examen de aptitud.

El empleador que contratare a un menor de veintiún años sin haber cumplido el requisito establecido en el inciso precedente incurrirá en una multa de tres a ocho unidades tributarias mensuales, la que se duplicará en caso de reincidencia.”

<sup>630</sup> *Article 6* - “This Convention does not apply to work done by children and young persons in schools for general, vocational or technical education or in other training institutions, or to work done by persons at least 14 years of age in undertakings, where such work is carried out in accordance with conditions prescribed by the competent authority, after consultation with the organisations of employers and workers concerned, where such exist, and is an integral part of: (a) a course of education or training for which a school or training institution is primarily responsible; (b) a programme of training mainly or entirely in an undertaking, which programme has been approved by the competent authority; or (c) a programme of guidance or orientation designed to facilitate the choice of an occupation or of a line of training.”

<sup>631</sup> *Article 7* – “1. National laws or regulations may permit the employment or work of persons 13 to 15 years of age on light work which is: (a) not likely to be harmful to their health or development; and (b) not such as to prejudice their attendance at school, their participation in vocational orientation or training programmes approved by the competent authority or their capacity to benefit from the instruction received. 2. National laws or regulations may also permit the employment or work of persons who are at least 15 years of age but have not yet completed their compulsory schooling on work which meets the requirements set forth in sub-paragraphs (a) and (b) of paragraph 1 of this Article. 3. The competent authority shall determine the activities in which employment or work may be permitted under paragraphs 1 and 2 of this Article and shall prescribe the number of hours during which and the conditions in which such employment or work may be undertaken. 4. Notwithstanding the provisions of paragraphs 1 and 2 of this Article, a Member which has availed itself of the provisions of paragraph 4 of Article 2 may, for as long as it continues to do so, substitute the ages 12 and 14 for the ages 13 and 15 in paragraph 1 and the age 14 for the age 15 in paragraph 2 of this Article.”

collective agreements, and that it does not have to respect the national minimum wage<sup>632</sup>.

#### **10.4.2. Convention concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour (1999)**

In accordance with the article first<sup>633</sup> of the Convention concerning the prohibition and immediate action for the elimination of the worst forms of child labour (ILO Convention 182), the Members commit themselves to “*take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency*”.

The definition of "the worst forms of child labour" is established on article 3<sup>634</sup>, comprising:

*“(a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;*

*(b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;*

*(c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;*

---

<sup>632</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*.p. 155, “Los artículos 81 y 82 han causado preocupación en sectores vinculados a la OIT. El tema es delicado y la opción por igualar los derechos de los aprendices con los trabajadores adultos nos parece debilitaría la finalidad formativa del contrato. En todo caso, debe prevenirse que en el asunto no se halla comprometido el derecho de asociación sindical, sino el de negociación colectiva, cuyo ámbito propio es menor.”

<sup>633</sup> *Article 1* – “Each Member which ratifies this Convention shall take immediate and effective measures to secure the prohibition and elimination of the worst forms of child labour as a matter of urgency.”

<sup>634</sup> *Article 3* – “For the purposes of this Convention, the term "the worst forms of child labour" comprises:(a) all forms of slavery or practices similar to slavery, such as the sale and trafficking of children, debt bondage and serfdom and forced or compulsory labour, including forced or compulsory recruitment of children for use in armed conflict;(b) the use, procuring or offering of a child for prostitution, for the production of pornography or for pornographic performances;(c) the use, procuring or offering of a child for illicit activities, in particular for the production and trafficking of drugs as defined in the relevant international treaties;(d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.”

*(d) work which, by its nature or the circumstances in which it is carried out, is likely to harm the health, safety or morals of children.”*

More, in accordance to article 7<sup>635</sup>, Members shall:

- a) *“take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions”.*
- b) *“taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to:*
  - I. prevent the engagement of children in the worst forms of child labour;*
  - II. provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration;*
  - iii. ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational training, for all children removed from the worst forms of child labour;*
  - iv. identify and reach out to children at special risk; and*
  - v. take account of the special situation of girls.”*
- c) *“designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.”*

Moreover, countries have the duty to monitor the implementation of the Convention (article 5<sup>636</sup>), design and implement (in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations) programmes of action in order to abolish as a priority the worst forms of child labour (article 6<sup>637</sup>), and

---

<sup>635</sup> *Article 7* – “1. Each Member shall take all necessary measures to ensure the effective implementation and enforcement of the provisions giving effect to this Convention including the provision and application of penal sanctions or, as appropriate, other sanctions. 2. Each Member shall, taking into account the importance of education in eliminating child labour, take effective and time-bound measures to: (a) prevent the engagement of children in the worst forms of child labour; (b) provide the necessary and appropriate direct assistance for the removal of children from the worst forms of child labour and for their rehabilitation and social integration; (c) ensure access to free basic education, and, wherever possible and appropriate, vocational training, for all children removed from the worst forms of child labour; (d) identify and reach out to children at special risk; and (e) take account of the special situation of girls. 3. Each Member shall designate the competent authority responsible for the implementation of the provisions giving effect to this Convention.”

<sup>636</sup> *Article 5* – “Each Member shall, after consultation with employers' and workers' organizations, establish or designate appropriate mechanisms to monitor the implementation of the provisions giving effect to this Convention.”

<sup>637</sup> *Article 6* – “1. Each Member shall design and implement programmes of action to eliminate as a priority the worst forms of child labour. 2. Such programmes of action shall be designed and implemented in consultation with relevant government institutions and employers' and workers' organizations, taking into consideration the views of other concerned groups as appropriate.”



take appropriate steps to assist one another through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education (article 8<sup>638</sup>)

#### **10.4.3. Chilean policies with the scope to eradicate child labour**

Chile joined the ILO in 1919, and already on the first decades the country ratified several Conventions concerning child labour, such as:

- Convention n. 5 - **Minimum Age (Industry) Convention** (1919) – ratified on September 15<sup>th</sup>, 1925. Denounced on February 1<sup>st</sup>, 1999.
- Convention n. 6 - **Night Work of Young Persons (Industry) Convention** (1919) – ratified on September 15<sup>th</sup>, 1925.
- Convention n. 7 - **Minimum Age (Sea) Convention** (1920) – ratified on October 18<sup>th</sup>, 1935. Denounced on February 1<sup>st</sup>, 1999.
- Convention n. 10 - **Minimum Age (Agriculture) Convention** (1921) – ratified on October 18<sup>th</sup>, 1935. Denounced on February 1<sup>st</sup>, 1999.
- Convention n. 15 - **Minimum Age (Trimmers and Stokers) Convention** (1921) – ratified on October 18<sup>th</sup>, 1935. Denounced on February 1<sup>st</sup>, 1999.
- Convention n. 16 - **Medical Examination of Young Persons (Sea) Convention** (1921) – ratified on October 18<sup>th</sup>, 1935.

More, on September 16<sup>th</sup>, 1969, Chile signed the International Covenant on Social, Economic and Cultural Rights (ratified on February 10<sup>th</sup>, 1972). The ICSECR protects children on several dispositions, such as article 10 (3):

*Article 10 – “The States Parties to the present Covenant recognize that: (...) 3. Special measures of protection and assistance should be taken on behalf of all children and young persons without any discrimination for reasons of parentage or other conditions. **Children and young persons should be protected from economic and social***

---

<sup>638</sup> Article 8 – “Members shall take appropriate steps to assist one another in giving effect to the provisions of this Convention through enhanced international cooperation and/or assistance including support for social and economic development, poverty eradication programmes and universal education.”

**exploitation. Their employment in work harmful to their morals or health or dangerous to life or likely to hamper their normal development should be punishable by law. States should also set age limits below which the paid employment of child labour should be prohibited and punishable by law.**”

Afterwards, on January 26<sup>th</sup>, 1990, Chile signed the UN Convention on the Rights of the Child<sup>639</sup> (ratified on August 14<sup>th</sup>, 1990), which states, on its article 32:

**Article 32- “1. States Parties recognize the right of the child to be protected from economic exploitation and from performing any work that is likely to be hazardous or to interfere with the child's education, or to be harmful to the child's health or physical, mental, spiritual, moral or social development.**

*2. States Parties shall take legislative, administrative, social and educational measures to ensure the implementation of the present article. To this end, and having regard to the relevant provisions of other international instruments, States Parties shall in particular:*

- (a) Provide for a minimum age or minimum ages for admission to employment;*
- (b) Provide for appropriate regulation of the hours and conditions of employment;*
- (c) Provide for appropriate penalties or other sanctions to ensure the effective enforcement of the present article.”*

---

<sup>639</sup> “The Convention on the Rights of the Child is the first legally binding international instrument to incorporate the full range of human rights—civil, cultural, economic, political and social rights. In 1989, world leaders decided that children needed a special convention just for them because people under 18 years old often need special care and protection that adults do not. The leaders also wanted to make sure that the world recognized that children have human rights too.

The Convention sets out these rights in 54 articles and two Optional Protocols. It spells out the basic human rights that children everywhere have: the right to survival; to develop to the fullest; to protection from harmful influences, abuse and exploitation; and to participate fully in family, cultural and social life. The four core principles of the Convention are non-discrimination; devotion to the best interests of the child; the right to life, survival and development; and respect for the views of the child. Every right spelled out in the Convention is inherent to the human dignity and harmonious development of every child. The Convention protects children's rights by setting standards in health care; education; and legal, civil and social services.

By agreeing to undertake the obligations of the Convention (by ratifying or acceding to it), national governments have committed themselves to protecting and ensuring children's rights and they have agreed to hold themselves accountable for this commitment before the international community. States parties to the Convention are obliged to develop and undertake all actions and policies in the light of the best interests of the child.” *Source: UNICEF*

In 1996, the IPEC ('International Programme on the Elimination of Child Labour') was instituted in Chile, with the signature of a Memorandum of Understanding between the Chilean Government and the ILO, establishing the first phase of the programme - the period 1996-2001. These first steps occurred with financial aid of the *Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo* (AECID). Initially the programme had the mere scope to increase technical assistance on this topic<sup>640</sup>, nevertheless, as we'll see, during the years Chile committed to cooperate with the ILO on distinct fields, such as the analysis, the development and implementation of national policies to eradicate child labour, with special attention to its worst forms<sup>641</sup>.

On that same year (1996), the Presidential Decree 131 created a '*Comité Asesor Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Menor Trabajador*' (currently called '*Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil*'), coordinated by the Ministry of Labour (*Ministerio del Trabajo y Previsión Social*), with the scope to set up a joint discussion between the government, unions, employers' associations, civil society and international organisms in order to debate strategies to eradicate child labour in Chile<sup>642</sup>.

After the already referred 1998 ILO Declaration, Chile ratified the ILO Convention n. 138, in 1999. Also on that year it was enacted the law 19.617, concerning

---

<sup>640</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil*. Santiago: Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo, 2009. p.10. "Posterior a este hito, en 1996, sólo cuatro años después de la creación del Programa IPEC a nivel mundial, la Agencia Española de Cooperación para el Desarrollo (AECID) financió, a través de la OIT, las iniciativas de cooperación técnica en América Latina, iniciándose un programa regional. Ese mismo año, se concretó el apoyo con el desarrollo de la primera fase de este programa (1996-2001) que comienza a brindar asistencia técnica directa a Chile."

<sup>641</sup> *Id.* p. 10. "A través de este instrumento, ambas partes se comprometieron a trabajar conjuntamente en acciones encaminadas a:

- el análisis de la situación del trabajo infantil;
- la elaboración de un plan nacional;
- el desarrollo de políticas para la prevención y protección de adolescentes trabajadores;
- la implementación de programas nacionales;
- brindar especial atención a los menores de 18 años que trabajan en condiciones inaceptables, en actividades o condiciones peligrosas."

<sup>642</sup> *Id.* p. 11. "Una de las primeras consecuencias de la firma de Memorandum de Entendimiento fue la creación en 1996 – por Decreto Presidencial n. 131 – del '*Comité Asesor Nacional para la Erradicación del Trabajo Infantil y Protección al Menor Trabajador*', actual '*Comité Nacional Asesor para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil*'. Este comité, que quedó bajo la coordinación del Ministerio del Trabajo y Previsión Social (MINTRAB), reunió por primera vez en una misma instancia, a representantes de Gobierno, de organizaciones de trabajadores, de empleadores, de la sociedad civil y a organismos internacionales, en torno a la discusión y elaboración de estrategias y directrices para la erradicación del trabajo infantil en el país."

the child protection against sexual crimes, a legal framework for a broader programme: the '*Acción contra la Explotación Sexual Comercial de Niños, Niñas y Adolescentes*'.

In 2000, Chile ratified the Convention 182, and, as a consequence, enacted the law 19.684<sup>643</sup> (03.07.2000), raising the minimum age for work from 14 to 15 years old.

The signature of this Convention, summed with the signature of the Convention 138 one year before that, demonstrates that the eradication of child labour was not merely a concern of certain social sectors, but a formal commitment of the State.

More, the country adopted the UN Millennium Declaration, with ambitious goals to the 2000-2015 period. It is closely related with the abolition of child labour particularly on its objectives number one (eradicate extreme poverty and hunger), two (achieve universal primary education), three (promote gender equality and empower women) and eight (develop a global partnership for development).

On the first year of the new century, two important national plans were implemented in Chile: the '*Plan Nacional de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y Adolescente*' and the '*Plan de Acción Integrado para Infancia y la Adolescencia*', both of them elaborated for the 2001-2010 period. Also, in 2001, Chile subscribed a declaration on the Iberoamerican level on the same subject<sup>644</sup>.

In 2002, Chile renewed the Memorandum of Understanding with the ILO for five additional years, re-enforcing the Chilean commitment on this area. More, on that year, the government set up the *Chile Solidario*<sup>645</sup>, an initiative aiming to increase social

---

<sup>643</sup> "MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO PARA ABOLIR EL TRABAJO DE LOS MENORES DE QUINCE AÑOS - Teniendo presente que el H. Congreso Nacional ha dado su aprobación al siguiente Proyecto de ley: "Artículo único.- Introdúcense, en el artículo 13 del Código del Trabajo, las siguientes modificaciones: 1.- Reemplázase, en el inciso segundo, la palabra "quince" por "dieciséis". 2.- Sustitúyese, en el inciso tercero, la expresión inicial "Los menores de quince años y mayores de catorce" por "Los menores de dieciséis años y mayores de quince". Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República.

Santiago, 20 de junio de 2000.- RICARDO LAGOS ESCOBAR, Presidente de la República.- Ricardo Solari Saavedra, Ministro del Trabajo y Previsión Social. Lo que transcribo a Ud. para su conocimiento.- Saluda atentamente a Ud., Yerko Ljubetic Godoy, Subsecretario del Trabajo."

<sup>644</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil*. Santiago: Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo, 2009.p.11. "A nivel Iberoamericano, Chile también se comprometió con la erradicación del trabajo infantil a través de la suscripción en 2001 del Plan de Acción 'Desafíos para mejorar la calidad de vida de niñas, niños y adolescentes iberoamericanos' que es parte de la Declaración de la III Conferencia Iberoamericana de Ministras, Ministros y Altos Responsables de la Infancia y la Adolescencia realizado en Lima, Perú."

<sup>645</sup> "Chile Solidario is the component of the Social Protection System in charge of serving families, people, and areas in social vulnerability condition. It was founded in 2002, as a governmental strategy oriented to tackle high poverty. Later, the consolidation of an institutional network supporting social integration, the production of mechanisms to extend the opportunities available to people in these areas, and the formation of the Ficha Social, allowed Chile Solidario to enlarge its support to other groups, creating initiatives to cover different vulnerability situations affecting population. (...) Practically, Chile

protection to the poorest and most vulnerable families<sup>646</sup>. Within this initiative, particularly with ‘Bridge Programme’<sup>647</sup> (*‘Programa Puente’*), ensuring that no children drop out school to work<sup>648</sup>.

Another important initiative was the Chilean adherence to the World Day against Child Labour, set up by the ILO and celebrated annually on June 12<sup>th</sup>, since 2002.

On the international framework, the IPEC set up a subregional programme for MERCOSUR and Chile (2002-2005), with relevant outcomes, like<sup>649</sup>:

- The constitution of information and monitoring systems;

---

Solidario is a management model, represented by the Executive Secretariat of the Ministerio de Planificación y de las Secretarías Regionales Ministeriales, both in charge of coordinating institutions responsible for providing social welfare, for them to work in the network. The system generates specific resources for the users’ necessities not included in the regular service, through extending current social programs or creating new programs to service demands that have not been covered. It operates as a decentralized system closely related to local government, municipalities, and people responsible for main functions of social security. In this manner, Chile Solidario works as a complement and enhances its purpose, providing technical, methodological and financial resources that ensure a timely and quality response to the more vulnerable families and people of these areas. Also, it has a legal framework that rules the system functioning, establishes the operation way of its components, and regulates trust system. This framework explains the operation principles of the system, its scope and modes, and, mainly, establishes those benefits that must be assigned to people by right. This makes this system distinctive in relation to the traditional way used to assign benefits through application and waiting list. To contact the families and people in a higher vulnerability situation, Chile Solidario uses the Ficha de Protección Social. But also, it generates linking and accompanying devices allowing the integration of the users to the social security network to provide an efficient use of the opportunities structure available in the programs, services and monetary benefits. To this end, Chile Solidario works through its own programs to link and enable people, which function as mediation, advice and accompanying devices. They are specialized psychosocial support services that through specific social-educational methodologies, propose accompanying paths which facilitates the families and people’s transition to other process of social integration.” *Source*: Chile Solidario – Chilean Government.

<sup>646</sup> “The government operates various programs to encourage school attendance. It has established the “Chile in Solidarity” program, in which several government agencies participate to coordinate the provision of benefits for very poor families. The program includes assistance for families with children at risk of dropping out of school and working.” *Source*: United States – Department of Labour.

<sup>647</sup> “The Bridge Program, aimed to high poverty families. It is in charge of municipalities and is administered and technically assisted by the Fondo de Solidaridad e Inversión Social (FOSIS)”. *Source*: Chile Solidario – Chilean Government.

<sup>648</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil*. Santiago: Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo, 2009.p.18. “En el plan gubernamental, em 2002 se creó el programa Chile Solidario, componente del sistema de protección social destinado a la atención de familias, personas y territorios que se encuentran en situación de pobreza y vulnerabilidad. Dentro de este sistema está el programa Puente que incluye entre sus condiciones que ningún niño o niña abandone sus estudios para trabajar.”

<sup>649</sup> *Id.* “El programa IPEC de la OIT elaboró un Plan Subregional para la Erradicación del Trabajo Infantil en MERCOSUR y Chile (2002-2005) (...). Los principales logros del Plan Subregional fueron: - La generación de sistemas de información y monitoreo; - La realización de estudios para entregar recomendaciones sobre políticas públicas y para una mejor regulación y cumplimiento de la normativa nacional e internacional en la materia; - El fortalecimiento de agentes sociales, como sindicatos, empleadores, comisiones nacionales sobre el tema, quienes dan seguimiento a los avances de las políticas nacionales e impulsan la colaboración y coordinación horizontal entre los mismos.”

- Studies to provide recommendations on public policies, aiming to provide a better regulation on the subject;

- Strengthening of social agents, such as unions, employers and the civil society as a whole, fostering horizontal cooperation and coordination between them.

In 2003 a rule guaranteeing twelve years of mandatory and free education was included on the Chilean Constitution<sup>650</sup> by the law 19.876 (22.05.2003), with the scope to directly contribute to a diminution of child labour.<sup>651</sup>

*Article 19.- “La Constitución asegura a todas las personas: (...)*

*10º.- El derecho a la educación. La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida.*

*(...)Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.*

*Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal al segundo nivel de transición, sin que éste constituya requisito para el ingreso a la educación básica.*

**La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso ellas de toda la población. En el caso de la educación media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad. (...).”**<sup>652</sup>

---

<sup>650</sup> “Education in Chile is free and compulsory for 12 years. Length of compulsory education was extended to 12 years in 2003, at which time the government instituted various efforts to enable disadvantaged children to attend school. In 2000, the gross primary enrollment rate was 102.7 percent and the net primary enrollment rate was 88.8 percent. Gross and net enrollment ratios are based on the number of students formally registered in primary school and therefore do not necessarily reflect actual school attendance. In 2000, a government household survey estimated that 1 percent of Chilean children ages 7 to 13 years did not attend school. The country’s rural population completes less schooling than the country’s urban population. Attending school does not preclude children in Chile from working, however. The 2003 child labor survey by the National Statistics Institute found that 78.9 percent of children who perform “unacceptable work” also attend school.” *Source*: United States – Department of Labour.

<sup>651</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil. Op. cit.* p.19. “Una de las reformas más significativas fue la promulgación, en 2003, de la Reforma Constitucional que estableció la enseñanza media obligatoria y gratuita.”

<sup>652</sup> *Article 19 (...)* 10º.- “El derecho a la educación.La educación tiene por objeto el pleno desarrollo de la persona en las distintas etapas de su vida.Los padres tienen el derecho preferente y el deber de educar a sus hijos. Corresponderá al Estado otorgar especial protección al ejercicio de este derecho.Para el Estado es obligatorio promover la educación parvularia y garantizar el acceso gratuito y el financiamiento fiscal al segundo nivel de transición, sin que éste constituya requisito para el ingreso a la educación básica.La educación básica y la educación media son obligatorias, debiendo el Estado financiar un sistema gratuito con tal objeto, destinado a asegurar el acceso a ellas de toda la población. En el caso de la educación

Moreover, on that year, regional committees were instituted in order to prevent and eradicate child labour (*‘Comités Regionales para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil’*<sup>653</sup>).

Besides, a first survey on children’s commercial sexual exploitation was conducted.

Furthermore, Chile approved two optional protocols of the UN Convention on the Rights of the Child:

- *Optional Protocol on the involvement of children in armed conflicts;*
- *Optional Protocol on the sale of children, child prostitution and child pornography.*

In 2004, the National Institute of Statistics released the results of a national survey on child labour<sup>654</sup> (see results on the previous chapter), a system of registration and intervention on the worst forms of child labour is created and the law 19.927<sup>655</sup> (about the fight against sex trade and child pornography) is published.

One year later, the World Day against Child Labour (June 12th) is incorporated on the school calendar by the Presidential Decree 112. Besides, the Presidential Decree 557<sup>656</sup> instituted the National Day of Fight against Commercial Sexual Exploitation of

---

media este sistema, en conformidad a la ley, se extenderá hasta cumplir los 21 años de edad. Corresponderá al Estado, asimismo, fomentar el desarrollo de la educación en todos sus niveles; estimular la investigación científica y tecnológica, la creación artística y la protección e incremento del patrimonio cultural de la Nación. Es deber de la comunidad contribuir al desarrollo y perfeccionamiento de la educación;”

<sup>653</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil. Op. cit.* p.18. “Dentro del las acciones de OIT-MINTRAB, en 2003, se terminaron de constituir en el país los Comités Regionales para la Prevención y Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil, los que en 2004 fueron reforzados a través de un taller tripartito nacional que impulso a las comisiones a establecer planes de trabajo y estados de avance de las materias comprometidas en el Plan Nacional.”

<sup>654</sup> “The Government of Chile is also working with ILO-IPEC on projects to address the worst forms of child labor. With technical assistance from ILO-IPEC, the National Institute of Statistics released the results of a child labor survey in 2004.” *Source:* United States – Department of Labour.

<sup>655</sup> Published on 14.01.2004. “MODIFICA EL CODIGO PENAL, EL CODIGO DE PROCEDIMIENTO PENAL Y EL CODIGO PROCESAL PENAL EN MATERIA DE DELITOS DE PORNOGRAFIA INFANTIL. (...)”

<sup>656</sup> “DECLARA DIA NACIONAL DE LUCHA CONTRA LA EXPLOTACION SEXUAL COMERCIAL INFANTIL - Santiago, 13 de mayo de 2005.- Hoy se decretó lo que sigue: Núm. 557.- (...) Considerando:1.- Que, la explotación sexual comercial infantil (ESCI) constituye una de las más graves vulneraciones de derechos de la infancia y la adolescencia, de alta complejidad por los factores que la generan y mantienen (factores culturales, socioeconómicos, psicológicos, sociales, familiares y afectivos), cuya existencia constantemente impacta a la opinión pública, involucrando distintas modalidades de violencia interconectadas: Niños/as prostituidos/as, pornografía infantil, tráfico de niños/as con fines sexuales y turismo sexual. 2.- Que, la explotación sexual comercial infantil ha sido conceptualizada por organismos internacionales como la Oficina Internacional del Trabajo OIT-Programa Internacional para la Erradicación del Trabajo Infantil IPEC como una de las Peores Formas de Trabajo Infantil (PFTI). 3.- Que, la Convención sobre los Derechos del Niño, ratificada por nuestro país, particularmente su

Children (*'Día Nacional de Lucha contra la Explotación Sexual Comercial Infantil'*), on May 18<sup>th</sup>.

Further, the law 20.069 is published, encouraging denounces on child labour, as part of a series of reforms in the framework of child protection, which also included the creation of 'Family Courts' (*'Tribunales de Familia'*, law 19.968<sup>657</sup>, 30.08.2004), the new SENAME<sup>658</sup> (*'Servicio Nacional de Menores'*) system of child care<sup>659</sup> and

---

artículo 34, dispone que los Estados Partes se comprometen a proteger al niño contra todas las formas de explotación y abuso sexuales, y que con esta finalidad adoptarán todas las medidas de carácter nacional, bilateral, y multilateral necesarias para impedir la incitación o coacción para que un niño se dedique a cualquier actividad sexual ilegal, la explotación del niño en la prostitución u otras prácticas sexuales ilegales, así como en espectáculos y materiales pornográficos. 4.- Que, dada la magnitud de la explotación sexual comercial infantil en el país, el Gobierno de Chile a través del Servicio Nacional de Menores ha propiciado y continuará fomentando diversas acciones destinadas a erradicar distintas manifestaciones de la misma, tales como los proyectos de intervención reparatoria para niños y niñas víctimas de explotación sexual comercial infantil, ejecutados por Organismos Acreditados por SENAME, una campaña de sensibilización sobre el tema en el año 2003, dirigida a la opinión pública y a la comunidad, y la elaboración de un sistema de registro nacional de las peores Formas de Trabajo Infantil, en conjunto con Carabineros de Chile, Investigaciones y la Dirección del Trabajo. 5.- Que, por otra parte, en el marco del Taller de Buenas Prácticas en la Lucha contra la Explotación Sexual Comercial Infantil "Tejiendo Futuro", impulsado por la Organización Internacional del Trabajo, realizado en Cartagena de Indias, Colombia en el año 2004, con la participación de más de 80 representantes de gobiernos, organizaciones de empleadores, sindicatos y ONG de América Latina y el Caribe, se propuso el 18 de mayo de cada año, como fecha única de lucha contra la explotación sexual comercial infantil en Latinoamérica y el Caribe. 6.- Que, en Chile, el Servicio Nacional de Menores ha propuesto el día 18 de mayo de cada año como Día Nacional de Lucha contra la Explotación Sexual Comercial Infantil. 7.- Que, prosiguiendo con los esfuerzos de sensibilización de la comunidad nacional en torno a esta grave problemática infantil, constituye una acción eficiente para tal fin la instauración de un día nacional que recuerde la lucha contra la ESCI, Decreto: Declárase el día 18 de mayo de cada año como el "Día Nacional de Lucha contra la Explotación Sexual Comercial Infantil".

<sup>657</sup> "Article 1 –“ Judicatura especializada. Créanse los juzgados de familia, encargados de conocer los asuntos de que trata esta ley y los que les encomienden otras leyes generales y especiales, de juzgarlos y hacer ejecutar lo juzgado. Estos juzgados formarán parte del Poder Judicial y tendrán la estructura, organización y competencia que la presente ley establece. En lo no previsto en ella se regirán por las disposiciones del Código Orgánico de Tribunales y las leyes que lo complementan. (...)”

<sup>658</sup> "El Servicio Nacional de Menores (Sename) es un organismo gubernamental ayudante del sistema judicial, que depende del Ministerio de Justicia. Fue creado por el Decreto Ley N 2.465 del 10 de enero de 1979, que constituye su Ley Orgánica y que fue publicada en el Diario Oficial el 16 de enero del mismo año. Un decreto supremo del 5 de diciembre de 1979 fijó la planta y el Sename entró en funciones el 1 de enero de 1980. El Servicio desarrolla sus actividades de acuerdo a las instrucciones que le indican los diversos tribunales, a través del país. Todas las prestaciones, salvo las Oficinas de Protección de Derechos, están ligadas a la justicia y los niños, niñas y adolescentes que son atendidos han sido enviados directamente por los Tribunales de Familia, vale decir, se encuentran judicializados. Para cumplir con estas obligaciones, el Sename cuenta con centros de atención directa y con una red de colaboradores acreditados, que postulan con proyectos a licitaciones públicas. En el caso de los centros directos, estos gastan el 10% del presupuesto institucional, mientras que la red privada utiliza el 90% de este presupuesto." *Source: SENAME.*

<sup>659</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil. Op. cit. . p. 19.* "En 2005, se publicó la ley n. 20.069, que modifica el Código del Trabajo, disponiendo que cualquier persona podrá denunciar ante los organismos competentes, las infracciones relativas al trabajo infantil, concediendo acción pública a este tema. A esto se suma una serie de reformas en el ámbito de protección a la infancia como la creación de los Tribunales de Familia, con la intención de establecer procedimientos más rápidos, orales y sin formalidades, para la aplicación de medidas de protección respecto de niños, niñas y adolescentes que hayan sido vulnerados en sus derechos. En esa misma línea, en 2005 se aprobó la ley que establece un



initiatives if the Ministry of Education, the police<sup>660</sup> (*Carabineros de Chile* - *DIPROFAM*), the SENCE (*Servicio Nacional de Capacitación y Empleo*) and the CUT<sup>661</sup>.

In 2006 the Chilean government announced a public commitment to eradicate child labor until the bicentennial (2010). Moreover, at the XVI ILO Regional Meeting, an hemispheric agenda was established for the period 2006-2015, with the scope to promote decent work in the Americas, aiming to completely abolish child labor by 2020, and under its worst forms by 2015<sup>662</sup>. Also, the Chilean Congress promoted a series of initiatives, especially on issues concerning human (children) trafficking<sup>663</sup>.

In 2007 a Memorandum of Understanding with the ILO is renewed once more, for other five years. More, the law 20.189<sup>664</sup>, regarding child labour, reaffirmed the

---

nuevo sistema de atención a la niñez y adolescencia de la red SENAME y su régimen de subvenciones, el cual favorece la desinstitucionalización y la atención en ambiente familiar.”

<sup>660</sup> “Government agencies including SENAME, the Ministry of Labor, and the police have developed a list of the worst forms of child labor, and SENAME maintains a register of such cases. Chilean police forces and more recently, SENAME and the Ministry of Labor, contribute information to the register. SENAME, Chilean police, and social workers make efforts to identify and place child prostitutes in juvenile homes and to provide counseling and support services to them and their families. The government has established a center for abused children and also funds NGOs that provide assistance to victims of commercial sexual exploitation.” *Source*: United States – Department of Labour

<sup>661</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil. Op. cit.* p. 18. “El Sistema de Registro, durante 2005, fue fortalecido con acciones y recursos propios de SENAME, y con apoyo técnico de la OIT, lo que permitió: ampliar los sectores participantes, formalizar convenios con los organismos adscritos, mejorar sustancialmente la plataforma tecnológica y así lograr que todas las instituciones tuvieran una información oportuna. Además, SENAME junto a Carabineros de Chile, Policía de Investigaciones y la Dirección del Trabajo cumplieron un importante rol capacitando algunos de los funcionarios. Ese mismo año, en una iniciativa conjunta entre OIT-SENAME-MINTRAB y el Servicio Nacional de Capacitación y Empleo (SENCE), se realizó un proyecto piloto que permitió entregar herramientas alternativas de formación a adolescentes involucrados en peores formas de trabajo infantil y se obtuvo un modelo de capacitación en la materia. Por otra parte, el MINEDUC, en 2005, comenzó un programa de re-escolarización, en conjunto con otras instancias de gobierno, orientado a atender niños, niñas y adolescentes que se encuentran en situación de extrema vulnerabilidad psicosocial y pedagógica. En el ámbito sindical, la CUT centró sus esfuerzos para la instalación del tema, a través de actividades de sensibilización, capacitación, participación en reuniones internacionales sobre la prevención y erradicación del trabajo infantil, entre otras.”

<sup>662</sup> *Id.* p.35. “En mayo de 2006, Chile y los países de la Región asumen un nuevo compromiso, en la XVI Reunión Regional de las Américas de la OIT, celebrada en Brasilia. En esta ocasión, gobiernos, empleadores y trabajadores de los países participantes adscribieron a la ‘Agenda Hemisférica 2006-2015, para generar Trabajo Decente en las Américas’.”

<sup>663</sup> *Id.* p. 34. “También en el mismo ámbito, destaca la realización del ‘Seminario Tráfico Ilícito y Trata de Personas: la necesidad de legislar en Chile’ (2006), instancia que impulsó la aprobación por unanimidad en la Cámara de Diputados del proyecto de ley, actualmente en trámite. Además, en 2006, comenzó a sesionar una comisión de trabajo, creada por la Subsecretaría del Interior, tendiente a sancionar el tráfico y la trata de personas en el país. Ésta quedó oficialmente constituida, por decreto, en 2008.”

<sup>664</sup> “MODIFICA EL CODIGO DEL TRABAJO, EN LO RELATIVO A LA ADMISION AL EMPLEO DE LOS MENORES DE EDAD Y AL CUMPLIMIENTO DE LA OBLIGACION ESCOLAR – (...)”

compulsory school attendance. More, a list of dangerous activities was incorporated in the Labour Code, by the *Reglamento 50*, which is part of the commitments assumed by Chile with the ratification of the ILO Convention 182<sup>665</sup>.

Moreover, in November 2007, the 9<sup>th</sup> Ministerial Conference for Children and Adolescents was held in Chile, resulting on agreements on the prevention and eradication of child labor which were considered in the XVII Iberoamerican Summit of

---

Artículo único.- “Introdúcense las siguientes modificaciones al Código del Trabajo: 1. Sustitúyese el artículo 13, por el siguiente:”Artículo 13.- Para los efectos de las leyes laborales, se considerarán mayores de edad y pueden contratar libremente la prestación de sus servicios los mayores de dieciocho años.

Los menores de dieciocho años y mayores de quince podrán celebrar contratos de trabajo sólo para realizar trabajos ligeros que no perjudiquen su salud y desarrollo, siempre que cuenten con autorización expresa del padre o madre; a falta de ellos, del abuelo o abuela paterno o materno; o a falta de éstos, de los guardadores, personas o instituciones que hayan tomado a su cargo al menor, o a falta de todos los anteriores, del inspector del trabajo respectivo. Además, previamente, deberán acreditar haber culminado su Educación Media o encontrarse actualmente cursando ésta o la Educación Básica. En estos casos, las labores no deberán dificultar su asistencia regular a clases y su participación en programas educativos o de formación. Los menores de dieciocho años que se encuentren actualmente cursando su Enseñanza Básica o Media no podrán desarrollar labores por más de treinta horas semanales durante el período escolar. En ningún caso los menores de dieciocho años podrán trabajar más de ocho horas diarias. A petición de parte, la Dirección Provincial de Educación o la respectiva Municipalidad, deberá certificar las condiciones geográficas y de transporte en que un menor trabajador debe acceder a su educación básica o media. Lo establecido en el inciso anterior se aplicará respecto de los menores de quince años, en las situaciones calificadas en que se permite su contratación en los espectáculos y actividades artísticas a que hacen referencia los artículos 15, inciso segundo y 16. El inspector del trabajo que hubiere autorizado al menor en los casos de los incisos anteriores, pondrá los antecedentes en conocimiento del Tribunal de Familia que corresponda, el que podrá dejar sin efecto la autorización si lo estimare inconveniente para el trabajador. Otorgada la autorización, se aplicarán al menor las normas del artículo 246 del Código Civil y será considerado plenamente capaz para ejercitar las acciones correspondientes. La autorización exigida en el inciso segundo no se aplicará a la mujer casada, quien se registrará al respecto por lo previsto en el artículo 150 del Código Civil. Un reglamento del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, previo informe de la Dirección del Trabajo, determinará las actividades consideradas como peligrosas para la salud y el desarrollo de los menores de dieciocho años que impidan, en consecuencia, celebrar contratos de trabajo en conformidad a los incisos anteriores, debiendo actualizarse dicho listado cada dos años.

Las empresas que contraten los servicios de menores de dieciocho años, deberán registrar dichos contratos en la respectiva Inspección Comunal del Trabajo.”. 2. Reemplázase el inciso segundo del artículo 15, por el siguiente: “Podrán, sin embargo, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, actuar en aquellos espectáculos los menores de edad que tengan expresa autorización de su representante legal y del respectivo Tribunal de Familia.”. 3. Sustitúyese el artículo 16, por el que sigue:

“Artículo 16.- En casos debidamente calificados, cumpliendo con lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13, y con la autorización de su representante legal o del respectivo Tribunal de Familia, podrá permitirse a los menores de quince años que celebren contrato de trabajo con personas o entidades dedicadas al teatro, cine, radio, televisión, circo u otras actividades similares.”.4. Agrégase, en el artículo 18, el siguiente inciso tercero, nuevo: “A los menores mencionados en este artículo, les será aplicable lo dispuesto en el inciso segundo del artículo 13.”.(...)Y por cuanto he tenido a bien aprobarlo y sancionarlo; por tanto promúlguese y llévase a efecto como Ley de la República. Santiago, 15 de mayo de 2007.- MICHELLE BACHELET JERIA, Presidenta de la República (...).”

<sup>665</sup> *Hacia un Chile sin trabajo infantil. Op. cit.* p.34. “En junio de 2007, la Presidenta de la República, Michelle Bachelet, promulgó la ley 20.189, que modifica el Código del Trabajo en lo relativo a la admisión al empleo de personas menores de edad y reafirma el cumplimiento de la obligación escolar. Esta normativa, además, permitió la incorporación definitiva del listado de trabajos peligrosos (Reglamento n. 50 de 2007), que contiene el detalle de las actividades consideradas riesgosas para la salud y el desarrollo de las personas menores de 18 años. Este listado forma parte del compromiso que Chile adquirió al ratificar el Convenio 182, sobre las peores formas de trabajo infantil, de la OIT.”

Heads of State and Government. On that occasion, the President of Chile committed to create a 'Child Fund' in Latin America, with ILO cooperation<sup>666</sup>.

In September 15th, 2008, Chile ratified other important ILO Convention on this topic, the Convention 169 ('Convention concerning Indigenous and Tribal Peoples in Independent Countries'), which recognizes that no force or coercion shall be used, and that governments shall adopt special measures to protect recruitment and conditions of employment of those peoples.

*Article 3 – (...) “2. No form of force or coercion shall be used in violation of the human rights and fundamental freedoms of the peoples concerned, including the rights contained in this Convention.”*

*(...)*

*Article 20 - “1. Governments shall, within the framework of national laws and regulations, and in co-operation with the peoples concerned, adopt special measures to ensure the effective protection with regard to recruitment and conditions of employment of workers belonging to these peoples, to the extent that they are not effectively protected by laws applicable to workers in general.*

*2. Governments shall do everything possible to prevent any discrimination between workers belonging to the peoples concerned and other workers, in particular as regards:*

*(a) admission to employment, including skilled employment, as well as measures for promotion and advancement;*

*(b) equal remuneration for work of equal value;*

*(c) medical and social assistance, occupational safety and health, all social security benefits and any other occupationally related benefits, and housing;*

*(d) the right of association and freedom for all lawful trade union activities, and the right to conclude collective agreements with employers or employers' organizations.”*

---

<sup>666</sup> *Id.* p.35. “Por otra parte, en noviembre de 2007, se realizó en el país la IX Conferencia de Ministros de Infancia y Adolescencia cuyos acuerdos que incorporan el eje de prevención y erradicación del trabajo infantil, fueron considerados en la XVII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y Gobierno. En esa oportunidad la Presidenta de Chile, se comprometió a crear un ‘Fondo de Infancia’, con el fin de consolidar un sistema de protección social de la niñez en Iberoamérica. La OIT brinda asistencia técnica para el inicio del proyecto de cooperación, con el fin de poner en marcha un sistema de seguimiento de la Agenda Iberoamericana.”

More, in that same year the Chilean government, the CUT and the CPC signed a tripartite agreement aiming to promote decent work - presuming the eradication of child labour.

At last, it is necessary highlighting other important outcomes of the close cooperation of the Chilean government with the ILO. Other important achievements of the IPEC programme were<sup>667</sup>:

- a) The exchange of experiences between countries, regional networking intersectoral participation of governments, employers' associations, workers, NGOs, media and universities;
- b) The international cooperation between Chile and Bolivia for the implementation of the agreement between both countries in the matter and action plan development to three years (2007-2009)
- c) The 'First Ibero-American Summit of Prosecutors against Human Trafficking' (Santiago, 2008), an activity funded by the Chilean and German cooperation agencies (AGCI and GTZ, respectively).

More, the IPEC programme expanded, and over the last fourteen years it promoted several projects, with financial help of countries such as Spain, Norway, Canada, the Netherlands and the United States<sup>668</sup>.

---

<sup>667</sup> *Ibid.* p.35. “En el ámbito internacional, el programa IPEC, junto a otras organizaciones, incentivó el intercambio de experiencias entre países, para la creación de redes regionales intersectoriales en donde participan gobiernos, asociaciones de empleadores, de trabajadores, ONG, medios de comunicación y universidades. (...) Al mismo tiempo, IPEC ha apoyado la cooperación internacional entre Chile y Bolivia para el cumplimiento del acuerdo suscrito entre ambos países en la materia y el desarrollo del plan de acción a tres años (2007-2009). A su vez, colaboró con la ‘Primera Cumbre Iberoamericana de Ministerios Públicos contra la Trata de Seres Humanos’ (Santiago, diciembre, 2008), actividad que se enmarca en un proyecto dirigido a los países de América Latina liderado por el Ministerio Público de Chile y financiado por las agencias de cooperación alemana y chilena (GTZ y AGCI, respectivamente).”

<sup>668</sup> *Ibid.* p. 41. ““En 1996, comenzó el apoyo del programa IPEC de la OIT a Chile. A lo largo de este tiempo, la asistencia técnica y financiera llegó al país a través de diversos proyectos emprendidos por el IPEC con financiamiento de países donantes como España, Noruega, Canadá, Países Bajos y Estados Unidos. Entre ellos:

- Programa regional de Trabajo Infantil en América Latina, que apoya desde 1996 el desarrollo de políticas nacionales, la generación de conocimientos, la movilización social, entre otros (país donante: España).
- Programa de Información Estadística y Monitoreo de Trabajo Infantil, SIMPOC, que apoya desde 1998 la realización de Encuestas Nacionales de Trabajo Infantil en todo el mundo. En Chile, financió el Proyecto Diagnóstico Nacional del Trabajo Infantil y Adolescente e Identificación de sus Peores Formas (país donante: Noruega).
- Programa Nacional de Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial Infantil en Chile, desarrollado entre 2002 y 2005 (país donante: Canadá).

Some of the financed projects were:

- *Programa regional de Trabajo Infantil en América Latina* (since 1996);
- *Programa de Información Estadística y Monitoreo de Trabajo Infantil, SIMPOC* (since 1998);
- *Programa Nacional de Prevención y Eliminación de la Explotación Sexual Comercial Infantil en Chile* (2002-2005);
- *Programa Fortalecimiento de la Organización Sindical en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil a través de la Educación* (2003-2004);
- *Programa Regional de Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico y Explotación Sexual Comercial Infantil* (2004-2007).

Notwithstanding, in spite of the undeniable advances on this topic, the ILO stresses that Chile still have a lot of work until the complete eradication of child labour, particularly<sup>669</sup>:

- a) strengthening the current programmes (in all levels);
- b) promoting better monitoring;
- c) setting up a more conscious and mobilized society;
- d) Improving regulations and policies, including informal work;
- e) Increasing budgets;
- f) Foster institutional coordination;
- g) Conducting a second national survey;
- h) Develop the registration system;

---

- Programa Fortalecimiento de la Organización Sindical en la Prevención y Erradicación del Trabajo Infantil a través de la Educación, que se realizó en Chile entre 2003 y 2004 (país donante: Reino de los Países Bajos).

- Programa Regional de Prevención y Eliminación del Trabajo Infantil Doméstico y Explotación Sexual Comercial Infantil, desarrollado en Chile, Colombia, Paraguay y Perú, entre 2004 y 2007. El programa fue conocido bajo el nombre Tejiendo Redes contra la Explotación de Niños, Niñas y Adolescentes (país donante: Estados Unidos).”

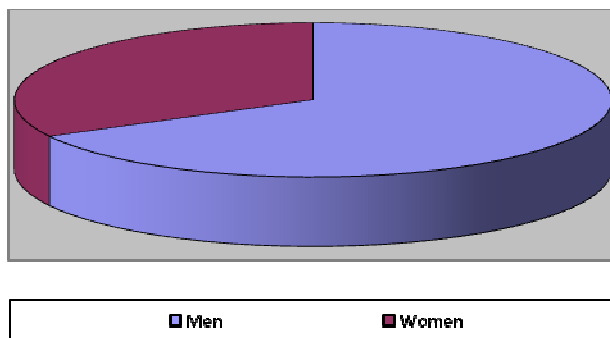
<sup>669</sup> *Ibid.* p. 38.

- i) Focus on sensitive areas such as migrant workers, indigenous peoples and illicit, dangerous or insalubrious activities.

#### 10.4.4. Statistical data

In 2003<sup>670</sup> the *Instituto Nacional de Estadísticas* conducted a national survey regarding Child Labour, which demonstrated important aspects of the concrete application of the labour legislation.

In accordance with this survey, Chile had 196.104 child labourers (5,4% of children), the most part of them men (67,1%), working on urban areas (79,1%).

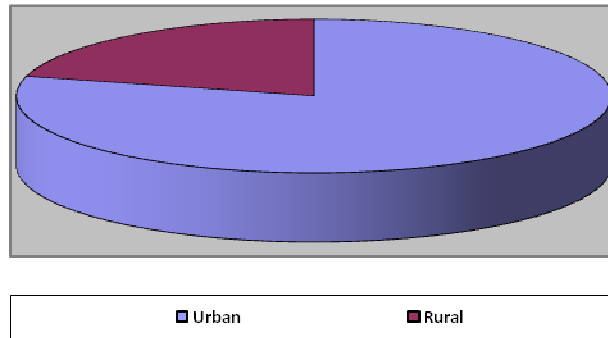


#### Employment rate (minors, by sex)

Sex	Number	Employment rate
Men	131.672	7,1
Women	64.432	3,7
<b>Total</b>	<b>196.104</b>	<b>5,4</b>

*Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government.*

<sup>670</sup> February – April.



#### Employment rate (minors, by area)

Area	Number	Employment rate (total of minors)
Urban	155.119	5,0
Rural	40.985	8,3
<b>Total</b>	196.104	5,4

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

Considering under-fifteen workers, the most part of them (57,4%) work less than 13 weekly hours. Nevertheless, regarding over-fifteen minors, the most part of them (54%) work more than twenty hours per week.

#### Worked hours (per week)

Hours	Age	
	5-14	15-17
<b>1 – 13</b>	57,4%	32,9%
<b>14-20</b>	14,4%	13%
<b>21-48</b>	25,2%	39,5%
<b>49+</b>	3,0%	14,5%

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government.

More, the Chilean survey brought up a concept of ‘unacceptable’ work<sup>671</sup>, which aims to identify the most vulnerable working groups, which must be primarily eradicated. This concept applies to:

<sup>671</sup> “El concepto de trabajo inaceptable tiene como objetivo identificar los grupos de niños y adolescentes de mayor riesgo en nuestro país y que se considerarán como sujetos de las políticas de erradicación más

- a) All work performed by children with less than 12 years old;
- b) Activities performed by children who work more than fourteen hours per week and/or do not attend school (also those who exceed the maximum normal weekly limit, at that time – 2003 - 48 hours/week);
- c) Work on the streets;
- d) Night work.

In accordance with those criteria, the most part of child workers (55%) were considered to be exercising their activities under ‘unacceptable conditions’, particularly on fields such as: wholesale and retail trade, agriculture, hunting, forestry , fishing, and community, social and personal services.

#### Acceptable/unacceptable working conditions (minors)

Working condition	Number	Rate (total of minors)
<b>Unacceptable work</b>	107.676	3,0
<b>Acceptable work</b>	88.428	2,4
<b>Total work</b>	196.104	5,4
<b>No work</b>	3.416.619	94,6
<b>Total</b>	3.612.723	100,0

*Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government*

---

urgentes. Estos corresponden a aquellos que en su participación en actividades laborales, pueden resultar vulnerados en sus derechos esenciales, como son: de educación, descanso, recreación, e integridad física. De esta manera, entenderemos trabajo inaceptable como:

- Todos los niños menores de 12 años que trabajan.
- A los niños entre 12 y 14 años que laboran catorce horas o más a la semana y/o no estudian.
- A los adolescentes, entre 15 y 17 años, que trabajan 21 horas o más a la semana y no asisten a la escuela. También, a los que superan las horas establecidas en la jornada completa legal (49).
- A todos los niños y adolescentes que trabajan en la calle o de noche.”

*Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government.*



### Unacceptable work (minors, by economic activity)

Activity	Age		
	5-14	15-17	Total of minors
Agriculture, hunting, forestry and fishing	24,7	24,2	24,4
Manufacturing	8,5	7,7	8,1
Construction	1,5	6,5	4,1
Wholesale/retail trade	40,3	40,1	40,2
Transports, storage and communications	2,5	4,3	3,5
Community, social and personal services	21,2	15,8	18,4
<b>Total</b>	100,0	100,0	100,0

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

The most part of those minors, labourers under unacceptable conditions, were again men (68,3%), on the urban area (75,9%).

### Unacceptable work (by age and sex)

Sex	Age					
	5-14		15-17		Total minors	
	Number	Rate	Number	Rate	Number	Rate
<b>Men</b>	44.300	3,1	29.336	7,1	73.636	4,0
<b>Women</b>	23.829	1,7	10.211	2,6	34.040	1,9
<b>Total</b>	68.129	2,4	39.547	4,9	107.676	3,0

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

### Unacceptable work (by area)

Area	Age					
	5-14		15-17		Total minors	
	Number	Rate	Number	Rate	Number	Rate
<b>Urban</b>	50.786	2,1	30.997	4,3	81.783	2,6
<b>Rural</b>	17.343	4,4	8.550	9,0	25.893	5,3

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

In addition, the survey demonstrated that 12,4% of the minors working under unacceptable conditions work on the streets, a percentage which is higher among the younger group, and that 79% of the children (working under unacceptable conditions) work at night.

### Street work (minors)

Age	Number	Rate (total of minors on unacceptable working conditions)
5-14	8.546	12,5
15-17	4.754	12,0
<b>Total minors</b>	13.300	12,4

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

### Night work (minors on unacceptable working conditions)

Work at night	Do not work at night
21,0%	79,0%

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

More, the research investigated housework, especially that exercised inside the children's own house, discovering that it is basically performed by women (84,8%).

### Housework (own home)

Sex	Number	Rate	Rate (total of minors)
Men	6.394	15,2	0,3
Women (excl. young mothers)	25.541	60,7	1,5
Young mothers	10.148	24,1	43,3
<b>Total</b>	42.083	100,0	1,2

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

### Housework (own home) - Weekly hours

21-48 hours	49+ hours
76,5%	23,5%

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

Moreover, it was patent that the employment rate and the kind of work directly depends on factors such as the education of the household head and the familiar income. Household heads more educated are less likely to have children working on unacceptable conditions. On the same way, higher incomes diminish the probability of minors on unacceptable working positions.

#### **Minors ‘work (in accordance with the education of the household head)**

<b>Education oh the household head</b>	<b>Unacceptable work</b>	<b>Acceptable work</b>	<b>Housework (own house)</b>	<b>No work</b>
<b>No education - Basic education</b>	60,7	49,8	60,7	38,4
<b>Medium education</b>	35,1	40,0	36,1	44,5
<b>Technical or Superior education</b>	4,1	10,2	3,3	17,2

*Source:* Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

#### **Minors ‘work (in accordance with familiar income)**

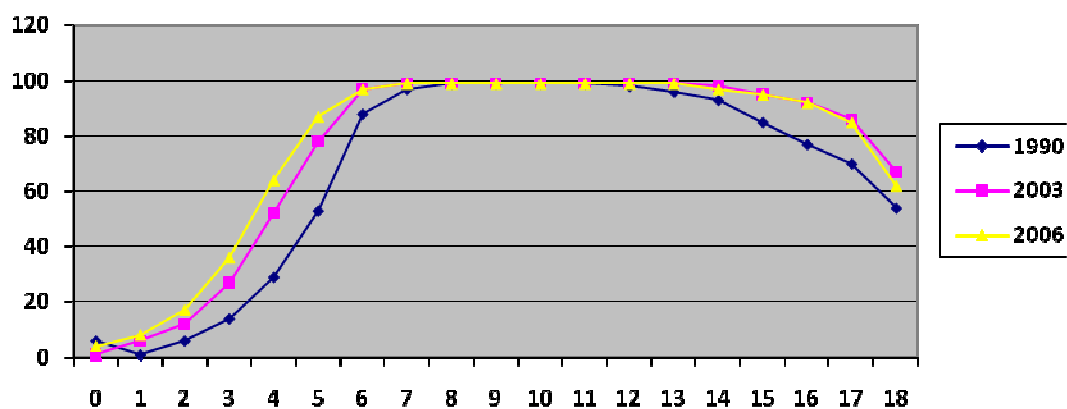
<b>Familiar income</b>	<b>Unacceptable work</b>	<b>Acceptable work</b>	<b>Housework (own house)</b>	<b>No work</b>
<b>Low</b>	28,0	21,6	17,7	13,7
<b>Low-medium</b>	32,3	27,4	42,4	25,6
<b>Medium</b>	29,1	37,7	36,0	41,2
<b>Medium-high</b>	9,4	12,2	-	17,7
<b>High</b>	-	-	-	1,8

*Source:* Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

At last, the survey demonstrated that school attendance is negatively impacted by work, particularly by housework and by work defined as ‘unacceptable’. In fact, school attendance have been growing during the last twenty years, what certainly has an important contribution on the Chilean social and economic development rates. Nevertheless, the compulsory twelve years of education did not particularly prevent

child labour, since the most part of children did not drop out school to work.

### School attendance rate (0-18 years old)



Source: ALVARADO M. Macarena. JÉLVEZ M., Mauricio. *¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una política nacional de empleo.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009, with CASEN/MIDEPLAN data.

### School attendance x work

	Unacceptable work	Acceptable work	Housework (own house)	No work
Attend school	78,9%	94,5%	66,8%	98,8%
Do not attend school	21,1%	5,5%	33,2%	1,2%

Source: Ministerio del Trabajo y Previsión Social – Chilean Government

## 10.5. FINAL REMARKS

Concerning the enforcement of the ILO fundamental rights in Chile, this chapter brought several key conclusions:

1. **Forced labour** – This is not a major issue in Chile. Nevertheless, isolated cases are still verified, especially regarding prison labour and human trafficking for prostitution.
2. **Child labour** - The situation advanced positively during the last years, particularly after the signature of important international agreements on this topic, and with an important partnership with the ILO. There are important advances on the Chilean legislation on this subject, deeply influenced by the ratification of the core Conventions 138 and 182<sup>672</sup>. Notwithstanding, empirically there is still a lot to be done, improving regulations and policies, promoting better monitoring conditions, increasing budgets, promoting institutional coordination and setting up a more conscious and mobilized society. More, it is necessary focusing on sensitive areas such as migrant workers, indigenous peoples and illicit, dangerous or insalubrious activities.
3. **Freedom of association and collective bargaining** – In spite of important reforms which have been taking place in order to redefine the role of trade unions and collective bargaining on the Chilean labour system<sup>673</sup>, the

---

<sup>672</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*. p. 86. “El Código se ajusta, en general, a la normativa del Convenio 138 (1973) de la OIT sobre edad mínima de admisión al empleo, promulgado en Chile por decreto de Relaciones Exteriores n. 227, con fecha de 12 de mayo de 1999. A su vez, el decreto 1447, del mismo Ministerio, publicado en el Diario Oficial de 17 de noviembre de 2000, promulgó el Convenio 182 sobre prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación.”

<sup>673</sup>*Id.*, p. 33. “Para Chile, la vigencia, desde el 1° de febrero de 2000, de los Convenios 87 y 98 y su tentativa de aplicación a través de las reformas de la ley 19.759, vigente desde el 1° de diciembre de 2001, señalan los parámetros de una nueva era. En ella se advierten importantes avances, pero ni en Chile ni en el resto del mundo hay todavía suficientemente claridad acerca del camino más adecuado a seguir, entre presiones extremas y contrapuestas de cambios y conservaciones, que el vertiginoso suceder histórico no ofrece tiempo ni perspectiva suficientes para evaluar. Desde el punto de vista laboral, se hecha de menos una claridad sobre el sentido y función del sindicato, que nació como organismo de masa en una sociedad cada vez más personalizada en las relaciones de producción por la educación, la tecnología, la capacitación y la participación.”

weaknesses verified on the Chilean experience are still really severe, even recognized and condemned by the CEACR.

Some of the most significant problems are:

- a) Collective bargaining is restricted to intra-company negotiations;
- b) The most part of workers are not able to constitute unions;
- c) Employees of the Public Administration are not allowed to constitute unions and do not have right to go on strike;
- d) Governmental interference on negotiations;
- e) Former negotiations are not valid for all 'new' workers;
- f) Employers are allowed to hire 'replacement' workers during strikes.

It is noteworthy, however, that those are not difficulties are directly linked to the poor quality of the Chilean legislation, and particularly an issue related to its enforcement.

4. **Discrimination** – As seen on chapter 8 of this study, the Chilean labour legislation has discriminatory characteristics. In addition, also in praxis women, foreigners and minorities do not receive an equal treatment (particularly regarding remuneration) for equal work.

In brief: in spite of the Chilean ratification of all ILO core Conventions – and besides the recent advances on the Chilean labour legislation – the country still fails on the enforcement of fundamental ILO rights.

## 11. CONCLUSIONS

*“Let there be work, bread, water and salt for all.”*

Nelson Mandela (1918- ), anti-apartheid activist and former President of South Africa

Essentially, this research was based on an initial hypothesis that the inclusion of social clauses on GSPs and FTAs could be used as alternative legal methods in order to promote and implement core labour rights worldwide, answering the most relevant challenge of contemporary international law<sup>674</sup>: conciliate economic growth, increment on trade and social development – with the consequent and necessary humanization of labour relations<sup>675</sup>.

With this scope, this investigation scrutinized the Chilean case. The premise behind this analysis was that it would be possible identifying a direct link between the inclusion of social clauses on free trade agreements, the promulgation of reforms on the

---

<sup>674</sup> PALAVECINO, Claudio. *Subcontratación – Régimen jurídico del trabajo subcontratado y del suministro de personal*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2009. p. 10. “Pero lo que ya no se justifica, desde ningún punto de vista, es que ni siquiera nos hayamos hecho cargo del inquietante panorama que surge de la reflexión sobre el trabajo en aquellos ámbitos del saber. Cuando un pensador nada superficial como Habermas anuncia el fin, históricamente previsible, de la sociedad basada en el trabajo o cuando otros hablan derechamente del fin del trabajo o cuando, en fin, el propio Director General de la OIT expresa su alarma por el descenso mundial del empleo, parece oportuno espabilarse y comenzar a cavilar al respecto. Pues no dejaría de ser tragicómico que una de las ramas más recientes del Derecho fuera la primera en desaparecer y resultaría definitivamente grotesco que nosotros, sus desprevenidos estudiosos, ni siquiera nos enteráramos de ello, obnubilados, como estamos, por la letra de la ley o por la porfiada añoranza de modelos normativos periclitados(...). Lo viejo habrá de ceder su sitio a lo nuevo. Si paradigmas seculares y hasta hace poco incuestionables del Derecho civil y del Derecho penal, se desmoronan ante los cambios que experimenta la sociedad, no se ve por qué el Derecho del trabajo habría de permanecer ajeno a toda mutación(...). Se quiera afrontarlo directamente o no, lo cierto es que la relación de trabajo arquetípica declina. Este es el principal desafío del Derecho del Trabajo postmoderno.”

<sup>675</sup> CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. 4ª edición (actualizada por José N. Gómez Escalante). Buenos Aires: Heliasta, 2001. p.111. “La culminación material y orgánica del industrialismo, señalada en el párrafo precedente, se ve animada en nuestro tiempo por el ideal de humanizar las relaciones laborales. El maquinismo no se orienta a relegar la mano de obra, sino a tonar más llevaderas las tareas manuales, y a reforzar la seguridad industrial, para preservar la vida e integridad física de los operarios. El desamparo en que los trabajadores se encontraban en las décadas primeras de la Revolución Industrial, que enconó la lucha de clases, tiende hacia una convivencia, que no excluye ni la oposición ni las tensiones; pero que ha conseguido superar las manifestaciones de aguda violencia en épocas en que las reivindicaciones obreras no parecían tener éxito sino a través de las huelgas y otros medios de acción directa, hoy atenuados en su mayor parte por la legislación industrial y por los métodos de las convenciones laborales colectivas. Hay que señalar, en este mismo orden de ideas, el cambio de actitud que en ciertos sectores de la clase dirigente de la economía ha representado la doctrina social de la Iglesia, concretada en distintas encíclicas desde 1891. Las colosales fuentes de energía, como la electricidad aplicada a todos los órdenes de la producción, y la desintegración atómica utilizada en fines pacíficos, mediante reactores, centrales y otros dispositivos de magnitud sin igual, aliados con la cibernética y la automatización, permiten entrever el complemento de ese ciclo que transformará el hombre, de actor principal, en espectador case del trabajo y al trabajador, de servidor de las máquinas, en principal beneficiado por ellas.”

Chilean domestic labour and social security legislation and the establishment of a satisfactory system of promotion and protection of workers' rights through the constitution of effective internal policies on those fields. More, if the existence of that positive relationship could be empirically verified by this research, the Chilean framework could be considered a successful development model which could be exported to other Latin American States.

Nonetheless – as it was extensively demonstrated by this thesis – those initial assumptions turned up to find no empirical support.

Indeed, there is no evidence than the positive results verified on the Chilean labour market – so as the recent modifications on the Chilean labour and social security laws – would differ if the trade agreements signed by Chile made no reference to labour rights at all. Notwithstanding, assuredly the presence of social clauses has significant political meanings: it is remarkable that China, *exempli gratia*, included an express mention to labour rights on the negotiations with Chile. But that is exactly what social clauses on FTAs have been to Chile: mere confirmations of pre-existing international commitments related to the promotion and the protection of internationally recognized labour rights, with no concrete legal outcomes.

However, this conclusion does not intend that free trade agreements do not impact positively on domestic labour markets. In fact, the Chilean experience demonstrates that its free-market policies resulted not only on the increment on trade, but also on the creation of job positions and on a higher level of protection for workers, mainly derived from the domestic political acknowledgement that it was a pre-condition to negotiate agreements with its most relevant trade partners. In other words, it was not because of social clauses on free trade agreements that Chile promoted advances on its internal labour and social security laws and policies but, contrariwise, it was in virtue of those reforms that Chile was able to negotiate trade agreements with some of its most important trade partners.

In brief, besides the positives effects brought by an open-trade economic policy and the consequent signature of trade agreements, along this research it was confirmed that the inclusion of social clauses do not play a major role on the signature/ratification of ILO Conventions, on the establishment of domestic labour and social security laws or on the development of enforcement mechanisms. The development on those fields is, as



a matter of fact, consequence of the convergence of several factors, among them the unilateral necessity to include Chile on a multilateral globalized society.

In order to summarize all this research in one sentence: **the signature of FTAs brought positive results to the Chilean labour market, but there is no evidence that the inclusion of social clauses contributed to those favorable outcomes.**

## 11.1. THE CONTEMPORARY PROTECTION OF LABOUR RIGHTS AT THE INTERNATIONAL LEVEL

Before getting into the Chilean case, it is noteworthy presenting the main conclusions of the first part of this thesis, which was devoted to debate the main aspects of the contemporary protection of labour rights at the international level.

### 11.1.1. The ILO still plays a central role in the advocacy of international labour rights, in spite of its lack of coercive instruments

Even after ninety years, the International Labour Organization still plays a central role in the advocacy of international labor rights, due to its unique tripartite structure, its mandate and its dynamic nature. The ILO is currently facing new challenges brought by the globalization process, which re-opened the debate regarding the incentive of competence based on the reduction of social costs and new protectionist methods.

Notwithstanding, the research pointed that – in spite of the existence of the rule prescribed on the article 33 of its Constitution – the ILO depends almost exclusively on moral sanctions and it has never been able to concretely impose any sort of economic or any other kind of coercive measures on any abusing State. Nonetheless, ILO political dialogue has been successful in finding satisfactory outcomes regarding some of the most controversial cases of labor rights violations – with the great exception of the *Myanmar case*. More than sanctions, it is relevant highlighting the importance of the ILO on the promotion of alternatives dispute resolution methods, technical cooperation, joint research, exchange of information, transparency, and open tripartite debates - all of which are incentives to Member States that comply with fundamental labor standards.

### **11.1.2. There is still strong opposition against the inclusion of labour standards on the WTO system**

During the last few decades the GATT/WTO system progressively abandoned a purely market-oriented approach, incorporating external topics on the international trade system, such as rules regarding technical regulations, sanitary and phytosanitary barriers and environmental issues. Labour issues, however, were not expressly included, in spite of relevant discussions on this matter.

The argument to use the trade ‘stick’ to protect labour standards was already presented on the Havana Charter (ITO) during the post-war period, and persisted during the second half of the 20<sup>th</sup> century in several GATT negotiation rounds, particularly after *Tokyo*. Nonetheless, the GATT/WTO agenda is still reluctant to directly deal with labour rules, particularly because of the radical opposition stemming from developing countries that argue it would be an open-invitation for protectionism. Not less significant is the argument that the main role of WTO is not the imposition of trade sanctions or restrictions – rather its objectives are quite the opposite: fostering trade liberalization and eliminating all types of barriers to multilateral commercial exchange. The recognition in Singapore and Seattle that the ILO is the relevant body to deal with labor standards evidences the lack of general will, by the WTO Members, to link trade with labor standards on a multilateral level.

### **11.1.3. There are several legal solutions in order to include labour rights on the WTO dispute settlement system without modifying the GATT, GATS and TRIPS**

There is no particular legal objection to the inclusion of labour rights on the WTO dispute settlement system, at least when they affect multilateral trade.

A first possible legal solution would be extending the interpretation of the WTO main agreements (GATT, GATS, TRIPS) in order to include the observation of core labor standards as a necessary condition to take part in the international trade system. Applying the interpretation developed in *Asbestos case*, the DSS could decide that the ‘likeness’ of goods and services – and the consequent application of the MFN clause and the principle of national treatment – also depends on non-incorporated processes

and production methods – which should comprehend the accomplishment with the eight core ILO Conventions.

Another workable legal alternative would be including violations of core labor rights on the application of the exceptions prescribed by GATT article XX, letters (a), (b) and (e).

Furthermore, precedents already established on the environmental field increase the participation of non-State actors on negotiations and even on the direct participation on the dispute settlement system. Consequently, trade unions and employers' associations would be allowed to contribute with unsolicited *amicus curiae* briefs, aiming to include relevant technical issues and external viewpoints on Panel's (and Appellate Body's) considerations.

#### **11.1.4. Social clauses as possible remedies in order to ensure the observance of workers' rights at the international level**

As it was demonstrated, multilateral organizations may play a central role on the promotion of sustainable development, with a major function of the establishment of rules and conditions able to support social progress inside a neoliberal environment. Notwithstanding, there is still significant reluctance in order to accomplish with that scope, particularly coming from developing countries. The ILO has no operative mechanisms in order to enforce core labor rights, and the WTO – which has an efficacious “stick” – seems to have no interest on the discussion. Consequently, there is a patent necessity to find alternative methods to promote and enforce labour standards globally.

Therefore, while multilateral institutions do not find a workable solution for this impasse, unilateral, bilateral and regional trade arrangements perform an important complementary function for the advocacy and implementation of workers' rights around the world.

Following this reasoning, the inclusion of social clauses on trade arrangements (GSPs, FTAs) appear to be possible remedies in order to guarantee social progress, valid attempts to develop minimum labour standards globally, being catalysts of social reforms in the countries involved.

On the fourth chapter of this investigation, we referred to the different categories of social clauses. One of the alternatives examined was the ‘*sovereign*’ model of social clause, which has the scope to concretely ensure the mutual accomplishment with national labour legislations. Nevertheless, this does not mean that those agreements do not set any particular roll of rights. *Exempli gratia*, as we’ve seen, the most important illustration of a ‘sovereign’ social clause is the one established by the NAFTA/NAALC framework, the first trade-oriented international arrangement which directly and effectively promoted a linkage between trade and labor norms, with major influence on further agreements on this field. In accordance with that system the parties’ legislative powers are not totally discretionary, since they must obey eleven general principles prescribed by the NAALC itself.

A further development of this scheme – which we called the ‘*multilateral*’ model of social clauses – constrains the parties to commit themselves with the respect of ‘internationally recognized labour rights’ when enacting their own legal systems. Those international standards may have (or not) a express reference to the ILO or, more specifically, to the accomplishment of core labour rights defined as such by the *1998 Declaration on Fundamental Principles and Rights at work and its Follow-up*.

Anyway, the leading purpose behind those clauses – as we already discussed – is that the parties should not reduce or deny the accomplishment with primary social rights in their labour laws in order to set up comparative (dis)advantages which could be able to negatively affect bilateral trade.

On chapter 5, this investigation debated the main specificities of those mechanisms, particularly focusing on the major differences between the American and the European viewpoints on this subject.

The United States, the most enthusiast promoter of negative social clauses (those based on sanctioning policies) on the international trade system do not negotiate free trade agreements unless it agrees with the pre-existing domestic labour policies of its counterpart. On this sense, the major effect of the signature of FTAs is prior to the signature itself, independently of possible threats. Therefore, an important conclusion of this research is that the establishment of negative social clauses on FTAs is more a political than a legal issue. Sanctions are rarely employed and therefore, those clauses do not empirically bring up significant impacts for the parties involved. Notwithstanding, more than binding commitments, social clauses shall be understood as

categorical declarations of mutual principles, generally included in order to please part of the public opinion – particularly the union sector – which is ideologically against free-market policies.

The European Union, on the other hand, prefers non-binding declarations, stating general principles and positive social clauses (based on trade incentives to countries which accomplish with certain goals on the labour field).

## 11.2. POSSIBLE CONNECTIONS BETWEEN THE ESTABLISHMENT OF SOCIAL CLAUSES ON BILATERAL FTAS SIGNED BY CHILE AND ITS LABOUR AND SOCIAL SECURITY LAWS AND POLICIES

By this moment of our study we do finally have acquired the necessary theoretical information and empirical tools in order to develop the discussion and bring up conclusions about the possible connections between the establishment of social clauses on bilateral free trade agreements signed by Chile and its domestic labour and social security laws and policies.

At first, it is important clarifying that this investigation brought up ILO data concluding that the Chilean open-market policies and the consequent implementation of free trade agreements resulted on positive outcomes for the Chilean labour market, on a quantitative analysis. The increment on exports created a great number of job positions, a superior amount compared to the number of jobs destroyed by external competition. On chapter 8 there is an extensive description of this reality, verifying the practical consequences of the Chilean FTA-based policies on different economic activities.

Nevertheless, the referred ILO study makes no reference to effect of the inclusion of labour regulations on international trade commitments. And this is precisely the major importance of the present research: concluding how the establishment of social clauses impacted on the Chilean labour market.

Within this scope, this research not only explains the direct effects of those clauses on the elaboration of the Chilean domestic labour and social security legislation, but also raises discussions about its indirect upshots, such as the influence on the signature/ratification of ILO core Conventions, the development of internal enforcement mechanisms and even debate if the clauses themselves have been employed as effective methods to guarantee the observance of internationally recognized labour rights.

### **11.2.1. A summary of the social clauses included on trade agreements signed by Chile**

As we extensively demonstrated on the 9<sup>th</sup> chapter of this study, Chile signed numerous free trade agreements with social clauses, based on a combination of two fundamental models. The study developed a comparative investigation concerning the treatment of labour regulations on trade agreements signed by Chile which, somehow, may be included on the spectrum represented by the U.S. – Chile FTA and the EU-Chile AA.

The U.S. – Chile Free Trade Agreement<sup>676</sup> may be considered an example of a pragmatic, objective and case-oriented treaty, with an Aristotelian approach of labour regulations. Its teleological nature may be clearly inferred by the fact that it sets up the possibility of concrete sanctions on violations concerning the labour area, considering labour provisions as objective elements of a pluralistic trade relationship. The main concern is to establish a dispute settlement system able to ensure the accomplishment of international labour principles, and rules must be seen as important measures in order to avoid unfair commercial competence (the so called “social dumping”). Therefore, the parties compromise themselves on the accomplishment of their own national regulations (which, moreover, must be compatible with international standards), aiming to build up a credible, stable and previsible bilateral trade system.

*Article 18.1.1. – “The Parties reaffirm their obligations as members of the International Labor Organization (ILO) and their commitments under the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998). Each Party shall strive to ensure that such labor principles and the internationally recognized labor rights set forth in Article 18.8 are recognized and protected by its domestic law.”*

*Article 18.2.1.- “(a) A Party shall not fail to effectively enforce its labor laws, through a sustained or recurring course of action or inaction, in a manner affecting trade between the Parties, after the date of entry into force of this Agreement.”*

---

<sup>676</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.1.

*Article 18.2.2 – (...) “It is inappropriate to encourage trade or investment by weakening or reducing the protections afforded in domestic labor laws.” (...) The parties “shall strive to ensure that it does not waive or otherwise derogate from, or offer to waive or otherwise derogate from, such laws in a manner that weakens or reduces adherence to the internationally recognized labor rights referred to in Article 18.8 as an encouragement for trade with the other Party, or as an encouragement for the establishment, acquisition, expansion, or retention of an investment in its territory.”*

On the other hand, the association agreement signed between Chile and the European Union is an example of an idealist conception of labor protection, based on declarations of non-mandatory principles, without the imposition of penalties on the case of infringements. This non-binding conception is certainly more convergent with the ILO Declaration of Philadelphia (“*labour is not a commodity*”), nevertheless, this moral dimension lacks on trenchancy. Its main strengths are related to the increment of cooperation and the promotion of common values, but, *in praxis*, it does not overcome the challenge of imposing international labour standards and avoiding breaches of peremptory labour norms, remaining on the same abstract level of general ILO provisions, with non-binding content.

As described on chapter nine of this investigation, social clauses are also present on the bilateral free trade agreement signed by Chile with Canada<sup>677</sup>,

*Article 2 – “General Commitments - Affirming full respect for each Party's Constitution, and recognizing the right of each Party to establish its own domestic labour standards, and to adopt or modify accordingly its labour laws and regulations, each Party shall ensure that its labour laws and regulations provide for high labour standards, consistent with high quality and productivity workplaces, and shall continue to strive to improve those standards in that light.”*

the P-4 group<sup>678</sup>,

---

<sup>677</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.3.

*Article 2.1. “Parties that are members of the ILO reaffirm their obligations as such.*

*2.2. The Parties affirm their commitment to the principles of the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up (1998).”*

*2.3. Each Party shall work to ensure that its labour laws, regulations, policies and practices are in harmony with their international labour commitments.*

*2.4. The Parties respect their sovereign rights to set their own policies and national priorities and to set, administer and enforce their own labour laws and regulations.*

*2.5. The Parties recognize that it is inappropriate to set or use their labour laws, regulations, policies and practices for trade protectionist purposes.*

*2.6. The Parties recognize that it is inappropriate to encourage trade or investment by weakening or reducing the protections afforded in domestic labour laws.*

*2.7. Each Party shall promote public awareness of its labour laws and regulations domestically.”*

Colombia<sup>679</sup>,

*Article 17.1.2.- “Reconociendo el derecho de cada parte de establecer sus propias normas laborales internas y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el Artículo 17.5.”*

Australia<sup>680</sup>,

*Article 18.2-“Application and Enforcement of Labour Laws*

*1. (a) A Party shall not fail to effectively enforce its labour laws, through a sustained or recurring course of action or inaction, in a manner affecting trade between the Parties, after the date of entry into force of this Agreement.*

*(b) The Parties recognise that each Party retains the right to exercise discretion with respect to investigatory, prosecutorial, regulatory, and compliance matters and to make decisions regarding the allocation of resources to*

---

<sup>678</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.5.

<sup>679</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.6.

<sup>680</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.8.



*enforcement with respect to other labour matters determined to have higher priority. Accordingly, the Parties understand that a Party is in compliance with subparagraph (a) where a course of action or inaction reflects a reasonable exercise of such discretion, or results from a bona fide decision regarding the allocation of resources.*

*2. The Parties recognise that it is inappropriate to encourage trade or investment by weakening or reducing the protections afforded in their respective labour laws. Accordingly, each Party shall strive to ensure that it does not waive or otherwise derogate from, or offer to waive or otherwise derogate from, such laws in a manner that weakens or reduces adherence to the internationally recognised labour principles and rights referred to in Article 18.7 as an encouragement for trade with the other Party, or as an encouragement for the establishment, acquisition, expansion, or retention of an investment in its territory.”*

Peru<sup>681</sup>,

*Article 3 – “Cumplimiento de la legislación nacional - 1. (a) Las Partes se comprometen a aplicar su legislación nacional. (b) Las Partes reconocen que cada Parte mantiene el derecho a ejercer su discrecionalidad respecto de la regulación y observancia de las normas, y de Chile deja constancia que al momento de ratificar esta última Convención ha formulado las reservas que figuran en Anexo 1. El Perú deja constancia que al momento de ratificar esta última Convención no ha formulado reservas. 3 tomar decisiones relativas a la asignación de recursos destinados a la administración pública competente. 2. Las Partes reconocen que es inapropiado promover el comercio o la inversión mediante el debilitamiento o la reducción de la protección contemplada en su legislación laboral nacional o por la vía de abstenerse de fiscalizar su legislación laboral.”*

and Panama<sup>682</sup>.

*Article 2 - “Compromisos compartidos - 1. Las Partes reafirman sus obligaciones como miembros de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)*

---

<sup>681</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.9.

<sup>682</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.10.

*y sus compromisos asumidos en virtud de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y su Seguimiento (1998). Cada Parte procurará asegurar que tales principios, así como los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 8 de este Acuerdo, sean permanentemente reconocidos y protegidos por su legislación interna. 2. Reconociendo el derecho de cada Parte de establecer sus propias normas laborales internas y, consecuentemente, de adoptar o modificar su legislación laboral, cada Parte procurará garantizar que sus leyes establezcan normas laborales consistentes con los derechos laborales internacionalmente reconocidos, establecidos en el artículo 8 de este Acuerdo y procurará mejorar dichas normas en tal sentido.”*

On that same sense, the attachment number four of the Chile-Japan FTA<sup>683</sup> brings up commitments such as “*both governments share the views on the importance of having their respective countries’ labor laws, regulations, policies and practices in harmony with their countries’ commitments under applicable international labor agreements*”<sup>684</sup>, establishing that “*it is inappropriate to set or use labor laws, regulations, policies and practices for the purposes of disguised restriction on international trade*”<sup>685</sup>. Furthermore, concerning social dumping, the parties also “*share the view that it is inappropriate to weaken, reduce or fail to enforce or administer the protections afforded in domestic labor laws solely to encourage trade or investment*”<sup>686</sup>, and highlight the importance of public awareness regarding internal labour legislation<sup>687</sup>.

### **11.2.2. Social clauses and the ratification of ILO core Conventions**

As indicated on chapter 11, Chile ratified the eight ILO core Conventions – defined as such by the 1998 ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work and its Follow-up. Five of them, however, were ratified by Chile only between

---

<sup>683</sup> For more details concerning this agreement, see chapter 8.7.

<sup>684</sup> Article 2.

<sup>685</sup> Article 3.

<sup>686</sup> Article 4.

<sup>687</sup> Article 5 – “Both governments will promote public awareness of labor laws and regulations in their respective countries.”

1999 and 2000, even if some of that Conventions date back to the post-war period – such as the ‘Freedom of Association and Protection of the Right to Organize Convention’ (n. 87), from 1948, and the ‘Right to Organize and Collective Bargaining Convention’ (n. 98) , from 1949. There are multiple reasons which explain this late ratification of those fundamental ILO Conventions by Chile:

Firstly, it is important stressing that in 1998 the ILO enacted the ‘*Declaration of Fundamental Principles and Rights at work*’, which transformed a few conventions on a universal set of workers’ rights. As we’ve seen on the chapter 2 of this study, States became compelled to apply those documents even if they have not previously ratified it. On this sense, the Chilean ratification became a more political than a legal issue.

Secondly, Chile has a long-standing relationship with the International Labour Organization. As demonstrated on this study, Chile joined the International Labour Organization in 1919 and since then – as stressed by THAYER ARTEAGA – the Chilean legislation has been promoting progressive efforts in order to adopt the most important ILO principles. Even if the Chilean labour and social security laws have not always been in total conformity with the ILO rules, there is a true parallellism among them, and their major influence is reflected on the evolution of the Chilean Labour Codes of 1931, 1987, 1994 and 2003<sup>688</sup>. Therefore, when the ILO declared the ‘fundamental’ status of those Conventions, the Chilean ratification became a natural consequence.

Thirdly, during that period Chile was living a favorable moment of political stability, and since the re-democratization there was a growing consensus on the Chilean society about the necessity to ensure the respect of fundamental human (and labour) rights.

Notwithstanding, those explanations do not mean that the late ratification of the ILO core Conventions, the signature of free trade agreements and the incorporation of social clauses are not somehow related.

---

<sup>688</sup> THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*.p. 31. “La legislación de nuestro Código desde sus inicios procuró ajustarse a los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), creada como Parte XIII del Tratado de Versailles de 1919, que puso término a la Primera Guerra Mundial. Chile adhirió a la OIT por Ley n. 3.557 de octubre de 1919, que lleva las firmas del Presidente Juan Luis Sanfuentes y su Ministro Luis Barros Borgoño. El proyecto de Código de Alessandri Palma y Poblete Troncoso procuró dar aplicación a dichos principios, los que a su vez reflejaron, con diversas variantes, en los Códigos de 1931, 1987, 1994 y 2003. Debe destacarse que hay un natural paralelismo entre la evolución del pensamiento de la OIT y de la legislación chilena, siempre influida por ella, aunque no siempre ajustada a ella.”

Essentially, those ratifications occurred on a period of intense negotiations of free trade agreements by Chile. Hence, it is not coincidentally that on several bilateral FTAs – as we've seen on Chapter nine – Chile reaffirms its obligations as a Member of the International Labour Organization, with an express mention to the referred 1998 ILO Declaration and the obligation to ensure the observance with ILO core labour rights.

The inclusion of social clauses on the Chilean most important agreements is a condition imposed by its trade partners. This does not mean, however, that Chilean authorities were compelled by its trade partners to ratify those fundamental ILO documents. Indeed, this research found no particular evidence of this fact.

Nevertheless, it is true that the ratification of those core Conventions facilitated the Chilean international insertion. An express declaration of the Chilean unilateral commitment to guarantee the respect for fundamental workers' rights is not only politically meaningful, but also a prior condition to the signature of those agreements.

In sum, since the most part of Chilean trade agreements were still not in force on the late nineties, it obviously means that social clauses did not had a legal effect on the signature and ratification of ILO Conventions. As a matter of fact, the situation occurred inversely: the signature/ratification of ILO Conventions was a political proof of the Chilean unilateral will to be included on a globalized trade environment and, consequently, be able to negotiate agreements with some of its most relevant commercial partners.

On this sense, the negotiation of free trade agreements, the inclusion of social clauses and the ratification of ILO core Conventions do not have a cause/consequence relationship: they are all part of a same process: the progressive Chilean international insertion on a globalized transmodern contemporary society.

### **11.2.3. Social clauses and legal reforms**

There are basically three main reasons to discard the hypothesis which advocates that the inclusion of social clauses directly provoked positive effects on the Chilean domestic labour and social security legislation:

11.2.3.1. *Recent reforms on the Chilean labour and social security legislation occurred as a convergence of economic and political factors*

As a matter of fact, the recent modifications on the Chilean labour and social security legislation occurred as a convergence of several economic and political factors.

Initially, it is a consequence of a progressive tendency spread among Latin American countries in order to promote reforms on the labour and social security legislation. Influenced by an unprecedented period of democracy and political stability, many States have been flexibilizing their legislations in order to adapt them to a neoliberal environment. Multilateral initiatives, such as the 1998 ILO declaration also play an important role on this scheme.

However, the Chilean case has some particular characteristics:

Firstly, those legal reforms must be understood as a logical consequence of a series of internal changes which have been taking place within the Chilean society during the last three decades, and especially after the re-democratization. Chilean governments have been making efforts in order to promote the country's development and its insertion on a globalized and transnational environment.

More, the deep Chilean insertion on the international trade system is also a major cause for the recent modifications on the Chilean labour legislation. The necessity to open its economy brought a unilateral will to modernize its labour laws, adapting it to a contemporary globalized society.

The Chilean aggressive policy to negotiate free trade agreements also contributed to the advances of the Chilean legislation. As mentioned, the adequacy of domestic laws with international principles is a *conditio sine qua non* to start bilateral trade negotiations. Notwithstanding, there is no evidence that social clauses – and particularly that the fear of consulting proceedings combined with the possibility of monetary trade sanctions – were a significant factor to ensure the internal accomplishment of international labour standards.

More, (fortunately) there is no indication of any kind of foreign direct or indirect interference on the Chilean legislative process. Chilean authorities preserve their independence, being not compelled by external governments to approve or to vote any kind of labour or social security legislation.

Notwithstanding, this does not mean that free trade agreements did (and do) not have a fundamental importance on the elaboration of labour and social security legislations, and on the establishment of policies on this field. But this influence is not due to the fear of external sanctions, but due to the Chilean unilateral will to ensure the respect of workers' rights, even because this is a prior condition to negotiate with some of its most important trade partners. It is not because of the social clauses included on trade agreements that Chile has a satisfactory labour and social security legislation, and efficient enforcement mechanisms. Inversely, it is in virtue of Chilean satisfactory legislation and efficient enforcement mechanisms that Chileans were able to negotiate the most part of its FTAs.

*11.2.3.2. The Chilean labour and social security laws are particularly weak on sensitive areas regulated by core ILO Conventions and expressly protected by social clauses*

As already pointed out, the most part of social clauses refer to the observance of core ILO rights. Therefore, if social clauses were that efficacious on the promotion of legal reforms, it would be expectable that the Chilean domestic legislation was particularly strong at least on the protection of those fundamental standards.

Nevertheless, this is not the case.

Indeed, the Chilean labour and social security legislation are not exempted from facing several criticisms. *Exempli gratia*, on the tenth chapter of this research it was clear that in spite of recent modifications, the Chilean social laws are still very rigid and centralized on the hands of the government.

Concerning the fundamental ILO rights, it is true that on areas such as forced and child labour the most part of problems are not specifically due to an insufficient legislation, but to the lack of enforcement mechanisms.

Nonetheless, as stated on chapters ten and eleven, there are unsatisfactory regulations on core topics. The Chilean labour legislation has discriminatory characteristics: women, foreigners and minorities do not receive an equal treatment (particularly regarding remuneration) for equal work. Moreover, even if the great majority of social clauses on bilateral trade agreements refer to freedom of association and collective bargaining – which are considered to be the basis of every democratic

and fair labor market<sup>689</sup> - this is precisely one of the weakest points on the Chilean labour legislation. As demonstrated on chapters ten and eleven of this research, trade unions are historically weak and the current legislation leaves just a small discretionary margin for collective agreements.

In brief, the promotion and protection of fundamental ILO standards by social clauses are not particularly reflected on the Chilean labour and social security legislation.

*11.2.3.3. The Chilean labour and social security legislation turns out to be very similar (and in many cases even less protective) than the social and labour legislation of its neighbors*

If our initial hypothesis was right, it was expectable that a comparative analysis confirmed that the Chilean labour and social security laws are more advanced than the legal systems of other South American countries – which do not have influence of social clauses. Nonetheless, on the tenth chapter of this investigation it became evident that, on a comparison with other South American legal systems, the Chilean labour and social security laws are not particularly more advanced than the legal systems of other South American countries – being actually deficient on several fields.

This conclusion acts as a clear evidence that the establishment of social clauses had no direct impact on the elaboration of the Chilean legislation, even considering its recent reforms.

If this research had found as a conclusion that the Chilean labour legislation is superior (more protective) than the social laws of its neighbors, there would be a possible argument in order to support the inclusion of social clauses on free trade agreements. Even tough, positive results in Santiago would not be enough to infer conclusions on that sense, since the superiority of the Chilean case could be a result of the emergence of other factors, such as the liberalized internal market, political and

---

<sup>689</sup> THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato (...)*. *Op. cit.* p.39. “(...) en los tratados de comercio internacional se cuida establecer como ‘cláusula social’ el respecto a la libertad de asociación, solemnizada a veces – no siempre – en la ratificación de los convenios pertinentes de la OIT, en especial los números 87 y 98. Como resulta muy engorroso cotejar la suficiencia o equilibrio de los beneficios laborales y sociales entre países competidores, pero de muy diferentes circunstancias (desarrollo económico, social y cultural; estructura constitucional; tradiciones: hábitos preferidos por la población, etc.), lo más sencillo es asegurar la existencia de garantías para que los trabajadores puedan organizarse libremente y plantear sus derechos y aspiraciones, en particular conforme a los CIT 87 y 98.”

economic stability or even investments on education, without any relationship with the inclusion of social clauses on trade agreements.

Nevertheless, since the Chilean legislation turned out to be similar (or even less protective) than the legislation of other South American States, there is a major indication that social clauses on the FTAs signed by Chile did not have such a positive influence on the legislative process and on the constitution of internal social policies.

In summary, this comparative legal study did not have the pretension to categorically affirm that social clauses influenced possible advances on the Chilean legislation. Nonetheless, since the Chilean social security and labour laws resulted to be similar (or even inferior) to other countries' legal systems, it is reasonable refuting that the presence of social clauses on bilateral FTAs was a determinant factor on the establishment of domestic labour laws and policies, at least on the given case.

#### **11.2.4. Social clauses and enforcement mechanisms**

The mere existence of an adequate legislation does not ensure social progress. However, it is not possible thinking about any kind of social advances without ensuring the enforcement of appropriate labour and social security laws.

The main strength of the Chilean case is not the quality of its legislation (even though it is satisfactory), but the enforcement mechanisms which guarantee the accomplishment with its objectives. Those enforcement mechanisms are closely related to factors such as the educational level and the presence of solid institutional mechanisms. Political stability, free press, freedom of association and effective access to judicial remedies are some of the many conditions which ensure the proper application of laws in all levels.

But what is the role of social clauses on the development of enforcement methods in Chile?

In order to answer this question, there are two different dimensions which shall be analyzed:



#### *11.2.4.1. Social clauses as direct enforcement mechanisms*

This study discussed the efficiency of social clauses as direct enforcement mechanisms in the case of trade agreements which include ‘negative social clauses’ (see chapter 3) such as the United States-Chile FTA.

The conclusion of this study is that social clauses do not empirically serve as efficient enforcement tools. Even if some FTAs bring the possibility of using monetary and trade sanctions in order to guarantee the obedience to international labour standards (as demonstrated on chapter nine), in praxis this mechanism is forgotten. Indeed, not even simple diplomatic consultations frequently debate violations on the labour field, which remains as a subject of periodical meetings exclusively devoted to strength bilateral cooperation.

#### *11.2.4.2. The contribution of social clauses to the strength of domestic enforcement mechanisms*

As verified on this study, social clauses do not contribute to the development of internal enforcement methods. The presence of efficacious enforcement mechanisms is actually a prior condition to the signature of free trade agreements. Developed countries, in general, do not even start bilateral negotiations with countries that patently breach labour rights. That is precisely a clear-cut difference concerning what happens under the WTO umbrella.

### 11.3. THE CHILEAN EXPERIENCE AS A MODEL TO OTHER LATIN AMERICAN COUNTRIES

Chile is the Latin American country with the most developed tradition on the negotiations of free trade agreements. Chile, however, is a small country, with an economy concentrated on a few commodities and which does not have the pretension to compete equally against the big players of international trade. Therefore, it is not possible concluding that the Chilean model, based on the signature of bilateral FTAs could be successfully implemented in other countries of the region – especially on the

most complex economies – without major difficulties, since every State has its own particularities and idiosyncrasies.

Some Latin American States have also been implementing similar market-oriented policies during the last few years, such as the cases of Peru, Colombia, Panama, Mexico, El Salvador, Guatemala and Costa Rica. Nonetheless, some of the major economies of the region are still reticent in implementing analogous measures, for different reasons:

- a) Brazil, Argentina, Paraguay and Uruguay shall negotiate under the MERCOSUR umbrella, and by now have signed only two FTAs, with Israel and Egypt, and started negotiations with the European Union. The main obstacle is that Brazil – which has a central role on the establishment of MERCOSUR's policies – had privileged multilateral negotiations (WTO level) where it believes it could get more expressive trade benefits.
- b) On the other hand, countries like Bolivia, Ecuador and Venezuela – with anachronistic populist governments labeled as “Bolivarian” ones – avoid a market-oriented policy due to pretense ideological reasons and have been suffering hard economic consequences because of this fact.

However, there is a central issue on the Chilean framework which shall be exported to its neighbors, with undeniable positive consequences. More than the establishment of social clauses and the negotiation of free trade agreements, the most important pillar of the Chilean development during the two last decades is its political, economical and legal stability, a true differential of Chile, especially when compared to the recent history other Latin American States.

The Chilean political context is full of internal idiosyncrasies which bring up a complex and fluid panorama which is not compatible with a classic and reductionist ‘left-right’<sup>690</sup> dichotomical understanding<sup>691</sup>, typical of other Latin American States.

---

<sup>690</sup> BOBBIO, Norberto. *Direita e esquerda: razões e significados de uma distinção política*. 2ª ed. São Paulo, ed. UNESP, 2001. “Ganhou força também a idéia de que direita e esquerda tornaram-se hoje, pura e simplesmente, ‘recipientes’ em que se depositaram um conteúdo qualquer e, portanto, não são conceitos, mas apenas palavras suscetíveis de assumir diversos significados conforme o caso”.

<sup>691</sup> CASTRONOVO, Valério. *Piazze e caserme: I dilemmi dell’America Latina dal Novecento a oggi*. Roma-Bari: Laterza &Figli Spa, 2007. p. 380. “È dunque un vero e próprio caleidoscópico di forze e indirizzi politici quello dell’America Latina ed è perciò difficile prevedere quale sarà in complesso la sua direzione di marcia (...)” GIAMBIAGI (In:GIAMBIAGI, Fábio. ALMEIDA, Paulo R. *Rumores exagerados sobre a ‘morte do Consenso de Washington’*. In: *Revista de Economia e Relações*

Chile is a country full of given social consensus that, on a first analysis, could be seen as heterogeneous, irreconcilable and even paradoxical. After the end of Pinochet's regime, a center/left-wing coalition (*La Concertación*) was in charge of power – electing five consecutive Chilean presidents (1990-2010). However, in spite of their political different orientation, those governments barely modified the economic guidelines and mostly preserved – and even incremented - the general (neo) liberal framework. On the beginning of 2010 a center-right party (*UDC*), with Sebastián Piñera, assumed the presidency and, even if some reforms have been proposed, there is no expectation of great ruptures on the macroeconomic system which has been prevailing during the last three decades.

The recent global financial and economic crisis deeply affected Chile, a country – as we mentioned – with an open economy dependent on its exports. Unemployment boomed, and the brand new social security system suffered significant losses. At those times, it was clear that it was necessary opening a public debate regarding adjustments on the 'neoliberal' agenda, in order to keep (and increase) its efficiency. A good example of this issue is that the government decided to increase public expends on the solidary pillar of the social security, directly benefiting millions of Chileans, mainly the poorest ones and marginalized groups.

Nevertheless, the stability demonstrated by the Chilean economy even during the hardest periods of the crisis - combined with coordinated fiscal and monetary coordinated efforts - proved that the model constructed during the last three decades is still solid, and that with a few modifications it may be the base of the Chilean development during the next few years. On this sense, it is possible to infer that there is a general consensus among the Chilean population – even among the left-oriented political parties – that economic policies must be liberal, that international trade must be a priority and that Chile must be open for foreign in/direct investments.

As stated by LENAGHAN<sup>692</sup>, “*a large component of long-term economic development centers on the appreciation that a political environment guaranteeing*

---

*Internacionais* – vol 3, n. 5. São Paulo: FEC-FAAP, 2004.) states that some countries achieved better results following strictly the Washington consensus (Chile, México, Peru) while others, like Venezuela - which had neglected a neoliberal agenda - had suffered consequences.

<sup>692</sup> LENAGHAN, Patricia Michelle. *Trade liberalisation as facilitated through trade agreements within the Southern African region: an instrument in the realisation of socio-economic rights*. In: CHÉROT, Jean-Yves. REENEN, Tobias (dir.). *Les droits sociaux fondamentaux à l'âge de la mondialisation*. Aix-en-Provence: Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 2005. p.129. “A large component of long-term

*peace, security and stability, respect for human rights, democratic principles, the rule of law and good governance is essential for development. Hence, a comprehensive and integrated approach to economic growth that alleviates poverty and contributes to sustainable development is required.”*

Therefore, the Chilean successful development model, which for more than three decades combines trade liberalization and social advances, must be understood as an efficient legal, political and economical framework for other Latin American States. On a post-habermasian international paradigm with deep inspiration on the transmodernity proposed by Dussel, those considerations assume a crucial importance, and the concrete outcomes observed in Chile must be used as good examples for a Continent where, unfortunately, rhetorical skills still prevail among pragmatism and where there is a disturbing dissemination of an ideology typical of authoritarian, populist and anachronistic governments.

#### 11.4. FINAL REMARKS

Finally, it is necessary remembering the last speech of Salvador Allende, delivered just before his death, on September 11<sup>th</sup>, 1973. Under strong military attacks that preceded the coup d'état, the Chilean President declared: *“Workers of my country, I have faith in Chile and its destiny. Other men will overcome this dark and bitter moment when treason seeks to prevail. Go forward knowing that, sooner rather than later, the great avenues will open again and free men will walk through them to construct a better society. Long live Chile! Long live the people! Long live the workers!(...)”*

In the end, Allende was right: after the end of Pinochet's dictatorship, free men are again walking through the Chilean avenues with the scope to construct a better society for all citizens. But, contrariwise to Allende's marxist dream, communism did not prosper. Indeed, Chile became a model of capitalist society, where those free men (and women) are negotiating an extensive net of free trade agreements which – as

---

economic development centers on the appreciation that a political environment guaranteeing peace, security and stability, respect for human rights, democratic principles, the rule of law and good governance is essential for development. Hence, a comprehensive and integrated approach to economic growth that alleviates poverty and contributes to sustainable development is required.”

demonstrated by the present research – has contributed for great levels of social development, the central purpose of Allende's ideology.

Isn't it ironic?

## BIBLIOGRAPHY

*2009 Statistical Yearbook for Latin America and the Caribbean.* CEPAL/ECLAC. Santiago de Chile: United Nations Publication, 2010.

*2009 Yearbook of Labour Statistics: time series.* 68th issue. Geneva: International Labour Office, 2009.

*Bilateralism and Regionalism: Re-establishing the primacy of multilateralism – a Latin America and Caribbean perspective.* Santiago: United Nations Publication, 2005.

*Chile: country strategy paper (2007-2013).* Brussels: European Commission, 2007.

*Chile: los acuerdos de libre comercio y su impacto en el empleo.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

*Chile: Superando la crisis. Mejorando el empleo. Políticas de mercado de trabajo, 2000-2005.* Santiago: ILO, 2006.

*Derechos y propuestas de las mujeres del Cono Sur frente a la liberalización comercial.* Santiago de Chile: Oxfam, Eds. Foro Social Mundial, 2001.

*Developments of International Law in treaty making.* Heidelberg: Springer, 2005.

*Empleo y salarios en las empresas exportadoras: Chile 2006.* Ministerio de Relaciones Exteriores, Dirección General de Relaciones Económicas Internacionales, Departamento de Estudios e Informaciones. Gobierno de Chile, 2008.

*Essays on International Law.* – Comp: Noronha. – São Paulo: Observador Legal, 1999.

*Estudio económico de América Latina y el Caribe 2009-2010.* Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Santiago de Chile: CEPAL, 2010.

*Estudios en homenaje al Profesor William Thayer A.* Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998.

*Evolución de los salarios en América Latina (1995-2006).* Oficina Internacional del Trabajo, 2008.

*Facilitador de la Reforma Previsional: guías prácticas.* OIT; Centro Internacional de Formación de la OIT; Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile / L. Soto Cabrera, J. Leibowicz (coord.), M. Lisa (coord.). Turin: Centro Internacional de Formación de la OIT, 2008.

*Forced labour: facts and figures. The cost of coercions: regional perspectives.* International Labour Office, 2009.

*Guide des politiques communes de l'Union Européenne.* Ministère des Affaires Étrangères – direction de la coopération européenne. Paris: La documentation française, 2006.

*Hacia un Chile sin trabajo infantil.* Santiago: Programa internacional para la erradicación del trabajo infantil (IPEC), Organización Internacional del Trabajo, 2009.

*ILO fact sheets on forced labour in Latin America and Caribbean.* International Labour Office, 2005.

*Informe Nacional sobre el impacto social de la globalización en Argentina. Resumen ejecutivo.* 1ª edición. Buenos Aires: Oficina de OIT en Argentina, 2009.

*International Trade and Core Labour Standards.* OECD policy brief. Oct/2000.

*Jóvenes y empleo: experiencias innovadoras en el mundo empresarial.* Lima: Proyecto promoción del empleo juvenil en América Latina (PREJAL), 2009.

*La protección de la maternidad en el trabajo.* Informe IV. Conferencia Internacional del Trabajo. 88ª reunión. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2000.

*Labour rights protection in CAFTA: a HRW briefing paper.* Human Rights Watch, 2003.

*Normas de la OIT y justicia social: Chile, Paraguay, Uruguay.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

*Panorama Laboral 2008 – América Latina y el Caribe.* Oficina Internacional del Trabajo Oficina Regional para América Latina y Caribe. Lima, 2009.

*Panorama Laboral 2009 – América Latina y el Caribe.* Oficina Internacional del Trabajo Oficina Regional para América Latina y Caribe. Lima, 2009.

*Resultados da Rodada Uruguai do GATT. Decreto n. 1.355 de 30/12/94 – D.O.U. de 31/12/94.* Edições Aduaneiras, 1995.

*SIMAPRO innova la gestión de las personas y la cultura del trabajo en Chile: sistematización de la experiencia en el sector frutícola exportador nacional.* Santiago: OTIC/OTEC, 2010.

*Trabajo Decente.* Ginebra: International Labour Office, 1999.

*Trabajo y Familia: hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2009.

*Trade and climate change: a report by the United Nations Environment Programme and the World Trade Organization.* UNEP/WTO. Geneva: World Trade Organization, 2009.

*Tratados de Libre Comercio: desafíos para las relaciones laborales*. Seminario Interno: Dirección del Trabajo, Departamento de Estudios y Departamento de Relaciones Laborales. In: *Aportes al debate laboral*. Gobierno de Chile. Santiago de Chile, 2004.

*Understanding the WTO/World Trade Organization Information and Media Relations Division*. 3<sup>rd</sup> edition. September, 2003.

*V Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Lima: Sociedad Peruana de derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 2001.

*World of Work Report 2009: the Global job crisis and beyond*. International Labour Office; International Institute for Labour Studies. Geneva: ILO, 2009.

ACKERMAN, Mario E. (director). TOSCA, Diego M. (coordinador). *Tratado de Derecho del Trabajo*. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 2005.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. LOPEZ GANDÍA, Juan. SALA FRANCO, Tomás. *Compendio de Derecho del Trabajo*. Valencia: Tirant lo Blanch: 2008.

ALBIOL MONTESINOS, Ignacio. CAMPS RUIZ, Luis Miguel. LOPEZ GANDÍA, Juan. SALA FRANCO, Tomás. *Derecho del Trabajo: fuentes y contrato individual*. 2<sup>a</sup> edición. Valencia: Tirant lo Blanch: 2000.

ALGAR JIMÉNEZ, Carmen. *El derecho laboral ante el reto de las nuevas tecnologías*. Madrid: Difusión jurídica y temas de la actualidad, 2007.

ALONSO OLEA, Manuel. CASAS BAAMONDE, Maria Emilia. *Derecho del Trabajo*. 18 edición, revisada. Madrid: Civitas ediciones, 2000.

ALSTON, Philip (ed.). *Labour rights as Human Rights*. Oxford: Oxford University Press, 2005.

ALSTON, Philip. *Resisting the merger and acquisition of human rights by trade law: a reply to Petersmann*. In: CEJIL. Vol. 13. n.4, p. 815-844, 2002.

ALVARADO M. Macarena. JÉLVEZ M., Mauricio. *¿Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una política nacional de empleo*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

ARENAS DE MESA, Alberto. *Historia de la reforma previsional chilena: una experiencia exitosa de política pública en democracia*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.

ARUP, Christopher. *The State of play of dispute settlement*. In: Journal of World Trade. October 203, Vol. 37, n.5. p. 897-920.

BARRAL, Welber; DE KLOR, Adriana Dreyzin; PIMENTEL, Luiz O., KLEGEL, Patrícia. *Solução de controvérsias: OMC, EU e MERCOSUL*. Rio de Janeiro: Konrad-Adenauer-Stiftung, 2004.



BIERMANN, Frank. BÖHM, Frédéric. BROHM, Rainer. DRÖGE, Susanne. TRABOLD, Harold. *National climate change policies and WTO Law: a case study of Germany's new policies*. In: World Trade Review. Vol. 3(2), p. 161-187, 2004.

BLANPAIN, Roger (ed.). *Changing industrial relations and modernization of labour law: liber amicorum in honour of Professor Marco Biagi*. Hague: Kluwer Law, 2003.

BLUM, Gabriella. *Bilateralism, multilateralism, and the architecture of International Law*. In: 49 Harvard International Law Journal. Summer, 2008.

BOBBIO, Norberto. *Direita e esquerda: razões e significados de uma distinção política*. 2ª ed. São Paulo, ed. UNESP, 2001.

BOLI, John. LECHNER, Frank J. (eds.). *The globalization reader*. 2<sup>nd</sup> edition. Oxford: Blackwell Publishing, 2004.

BOURINET, Jacques. *La politique commerciale commune*. In: DUBOIS, Louis (dir.) *L'Union Européenne – les notices de la documentation française*. 2004.

BOYLE, Alan. CHINKIN, Christine. *The making of International Law*. New York: Oxford University Press, 2007.

BRAVO, David. CASTILLO, Ramón. ESCÁRATE, Jossie. LJUBETIC, Yerko. MEDRANO, Patricia. *Igualdad de oportunidades: los desafíos de la capacitación laboral*. Santiago: SENCE, 2006.

BREUSS, Fritz. *Does the 'Development round' foster development?* In: GRILLER, Stefan. (ed.) *At the crossroads: the world trading system and the Doha round*. Springer-Verlag. Wien: 2008.

BROWNLIE, Ian. *Principles of International Law* – 6<sup>th</sup> edition. Oxford: Oxford University Press, 2003.

BURKI, Shahid. EDWARDS, Sebastian. *A América Latina e a crise mexicana: novos desafios*. In: *A nova América Latina* (coord. Carlos Langoni). Rio de Janeiro: FGV, 1996.

BUSCH, Mark. *Developing countries and general agreement on Tariffs and Trade/WTO dispute settlement*. In: Journal of World Trade, August 2003. Vol. 37. N.4. P. 719-735.

CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. 4ª edición (actualizada por José N. Gómez Escalante). Buenos Aires: Heliasta, 2001.

CANUT DE BON L., Alejandro. *Desarrollo sustentable y temas afines*. Santiago: IGD, 2007.

CARRERO DOMÍNGUEZ, Carmen. QUINTERO LIMA, María Gema. *La ley de igualdad y la prevención de riesgos laborales: Nueva protección social de los (nuevos y no tanto) riesgos laborales*. In: GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, Ignacio. MERCADER UGUINA, Jesús R. (et al.). *La ley de igualdad: consecuencias prácticas*

*en las relaciones laborales y en la empresa.* p.224-255. Valladolid: Editorial Lex Nova, 2007.

CARRION, Valentin. *Comentários à consolidação das leis do trabalho.* 32 ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

CARTOU, Louis. CLERGERIE, Jean-Louis. GRUBER, Annie. RAMBAUD, Patrick. *L'Union européenne.* 3eme ed. Paris: Dalloz, 2000.

CASSESSE, A. *International Law.* 2<sup>nd</sup> edition. 2005.

CASTRONOVO, Valério. *Piazze e caserme: I dilemmi dell'America Latina dal Novecento a oggi.* Roma-Bari: Laterza &Figli Spa, 2007.

CHARNOVITZ, Steve. HUFBAUER, Gary Clyde. KIM, Jisun. *Global warming and the world trade system.* Peterson Institute for International Economics. Washington DC, 2009.

CHARNOVITZ, Steve. WEINSTEIN, Michael. *The greening of the WTO.* 80 Foreign Affairs, 2001.

CHESNAIS, François. *A Mundialização do capital.* São Paulo: Xamã, 1996.

COFFEY, Peter. RILEY, Robert. *Reform of the International Institutions: the IMF, World Bank and the WTO.* Edward Legal Publishing. Cheltenham, 2006.

COLLIER, John. LOWE, Vaughan. *The settlement of disputes in international law: institutions and procedures.* New York: Oxford University Press, 1999.

CONDON, Bradley J. *Climate change and unresolved issues in WTO Law.* In: Journal of International Economic Law. Vol.12 (4), p. 895-926, 2009.

COOMANS, Fons (ed.). *Justiciability of economic and social rights.* Antwerpen: Intersentia, 2006.

CORTRIGHT, David. LOPEZ, George A. *The sanctions decade: assessing UN strategies in the 1990s.* Lynne Rienner Publishers. Colorado, 2000.

DE DIEGO, Julián Arturo. *Manual de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.* Buenos Aires: Abeledo-Perrot.

DE WET, Erika. *Labor Standards in the Globalized Economy: The Inclusion of a Social Clause in the General Agreement On Tariff and Trade/ World Trade Organization.* In: *International Labour Standards and Economic Interdependence.* Geneva: ILS/ILO, 1994. In: Human Rights Quarterly 17.3, 1995. p. 443-462

DEAKIN, Simon. MORRIS, Gillian S. *Labour Law.* 4<sup>th</sup> edition. Hart Publishing. Oxford and Portland, 2005.

DÉLANO, Manuel. *Reforma previsional en Chile - Protección social para todos.* Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Introdução ao Direito do Trabalho* – 2 ed. – São Paulo: LTr, 1999.

DELORS, Jacques. *Pour entrer dans le XXIe siècle*. Paris: Michel Lafon Ramsay, 1994.

DICKEN, Peter. *Mudança global: mapeando as novas fronteiras da economia mundial*. 5 ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.

DI TURI, Claudio. *Globalizzazione dell'economia e diritti umani fondamentali in materia di lavoro: il ruolo dell'OIL e dell'OMC*. Milano: Giuffrè, 2007.

DIAZ, Rodolfo Walter. FUENZALIDA, Gabriela Lanata. *Régimen legal Del nuevo Proceso Laboral Chileno. Estudio de las modificaciones introducidas por las leyes 20.022, 20.023 y 20.087*. Santiago: CyC, 2007.

DIEZ DE VELASCO, Manuel. *Las organizaciones internacionales*. – 11 ed. Santiago: Tecnos.

DIXON, Martin. McCORQUODALE, Robert. *Cases and materials on International Law*. 4<sup>th</sup> edition. New York: Oxford University Press, 2003.

DOCKÈS, Emmanuel. JEAMMAUD, Antoine. LYON-CAEN, Antoine. PÉLISSIER, Jean. *Les grandes arrêts du droit du travail*. 3 édition. Paris: Éd. Dalloz, 2004.

DORNBUSCH, Rudiger. FRENKEL, Jacob A. (eds.). *International economic policy: theory and evidence*. Baltimore: John Hopkins University Press, 1983.

DRUCKER, Peter F. *The age of discontinuity: guidelines to our changing society*. New York: Harper and Row, 1978.

EVANS, Malcolm D. *International Law Documents* 6<sup>th</sup> edition. New York: Oxford University press, 2003.

ERMIDA URIARTE, Oscar. *La nueva legislación laboral uruguaya*. In: IUSLabor n. 04/2006. Barcelona: Oct-Dic, 2006.

FEIS, Herbert. *International labour legislation in the light of economic theory*. In: *International labour standards and economic interdependence*. (ed. by SENGENBERGER, Werner and CAMPBELL, Duncan). International Institute for Labour Studies: Geneva, 1994.

FERNÁNDEZ PONS, Xavier. *La Organización Mundial del Comercio y el Derecho Internacional: un estudio sobre el sistema de solución de diferencias de la OMC y las normas secundarias del Derecho internacional general*. Madrid/Barcelona: Marcial Pons, Ediciones Jurídicas y Sociales, 2006.

FLANAGAN, Robert (et al.). *International Labour Standards*. Stanford: Stanford University Press, 2003.

FRANCIONI, Francesco (ed.). *Environment, human rights and international trade*. Oxford: Hart, 2001.

FREITAS, Sebastião Garcia de. *Economia Internacional: pagamentos internacionais*. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1985.

FRENCH, Duncan. *The role of the State and International Organizations in Reconciling Sustainable Development and Globalization*, 2002.

GALLAGHER, Peter. LOW, Patrick. STOLER, Andrew L. (editors). *Managing the challenges of WTO participation: 45 case studies*. Cambridge: Cambridge University Press, 2005.

GARCÍA MARTÍNEZ, Roberto. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social – Teoría general de los principios e instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: Ad hoc, 1998.

GARCÍA MURCIA, Joaquin. MARTÍN VALVERDE, Antonio. RODRÍGUEZ-SAÑUDO GUTIÉRREZ, Fermín. *Derecho del Trabajo*. 17ª edición. Madrid: Tecnos, 2008.

GERBET, Pierre (avec la participation de Victor Yves GHÉBALÍ et Marie-Renée MOUTON). *Le rêve d'un ordre mondial – de la SDN à l'ONU*. Paris: Imprimerie Nationale, 2006.

GIAMBIAGI, Fábio. ALMEIDA, Paulo R. *Rumores exagerados sobre a 'morte do Consenso de Washington'*. In: Revista de Economia e Relações Internacionais – vol 3, n. 5. São Paulo: FEC-FAAP, 2004.

GOLDIN, Adrián. *El trabajo y los mercados – sobre las relaciones laborales en la Argentina*. Buenos Aires: Editorial Universitaria de Buenos Aires, 1997.

GOODE, Roy. KRONKE, Herbert. MCKENDRICK, Ewan. *Transnational Commercial Law: text, cases and materials*. Oxford: Oxford University Press, 2007.

GRAY, H. Peter. *International Trade, investments and payments*. Houghton Mifflin Company, 1979.

GREEN, Andrew. *Climate change, regulatory policy and the WTO: how constraining are trade rules?* In: Journal of International Economic Law. Vol. 8(1), p. 143-189. Oxford: Oxford University Press, 2005.

GREENWALD, Joseph. *Solución de controversias en la OMC*. In: Revista Foro Internacional. Abril-Junio, 2001. P.271-282.

GRIFFIN, Gerard. NYLAND, Chris. O'ROURKE, Anne. *Trade Promotion Authority and Core Labour Standards: Implications for Australia*. In: Australian Journal of Labour Law, 17(1), 2004. p. 35-63.

GRIFFIN, Gerard. NYLAND, Chris. O'ROURKE, Anne. *Trade Unions, the Australian Labor Party, and the Trade-Labour Rights Debate*. In: Australian Journal of Political Science, 39(1), 2004. p. 89-107.

GRISOLIA, Julio Armando. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Buenos Aires: DePalma, 2001.

GROTE, Rainer. MARAUHN, Thilo (eds.). *The regulation of international financial markets: perspectives for reform*. New York: Cambridge University Press, 2006.

GUTIÉRREZ, C. (ed.). *Latin American Tax Handbook 2009*. Amsterdam: IBFD, 2009.

HADJIDAKIS, Spyros. KATSILOUDES, Marios I. *International Business: a global perspective*. Oxford: Butterworth-Heinemann, 2007.

HARE, Ivan. *Social rights as fundamental human rights*. In: *Social and Labour rights in a global context: international and comparative perspectives*. (ed. by Bob Hepple). Cambridge University Press, 2002.

HELD, David; MCGREW, Anthony; GOLDBLATT, David; PERRATON, Jonathan. *Global Transformations – Politics, economics and culture*. Stanford: Stanford University Press.

HEPPLE, Bob. *Labour Laws and Global Trade*. Hart Publishing: Oxford and Portland, Oregon: 2005.

HEPPLE, Bob. (ed.). *Social and labour rights in a global context*. Cambridge: Cambridge U.P., 2003.

HILL, Charles W.L. *International business: competing in the global marketplace*. 5<sup>th</sup> ed. New York: McGraw-Hill, 2005.

HOFMEISTER, Wilhelm (comp.). *‘Dadme un balcón y el país es mio’: liderazgo político em América Latina*. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, 2002.

HOLBEIN, James R. *The EU-Mexico Free Trade Agreement*. Transnational Publishers. Ardsley, NY, 2002.

HOWSE, Robert. *Human rights in the WTO: whose rights, what humanity? Comment on Petersmann*. In: CEJIL. Vol. 13. n.3, p.651-659, 2002.

HUDEC, Robert E. *Essays on International Trade Law*. Cameron: London, 1999.

HUMERES NOGUER, Héctor. *Competitividad y adaptación laboral: cómo está Chile? (una aproximación inicial)*. Santiago de Chile: Ediciones Universidad del Desarrollo, 2007.

HURREL, Andrew; KINGSBURY, Benedict. *The international politics of the environment: an introduction*. Oxford, 1992.

JARA, Ana Bell. *El TLC Chile-EE.UU. y los desafíos para el movimiento sindical chileno (balance de un año de vigencia)*. In: Ensignia, Jaime (Ed.). *Mitos y realidades del Mercado Laboral en Chile*. Santiago: Fundación Friedrich Ebert.

JÉLVEZ MATORANA, Maurício. ALVARADO MOSCOSO, Macarena. *Cómo continuar avanzando hacia el desarrollo? Propuestas para una Política Nacional de Empleo*. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo, 2009.

JIMENEZ DE ARÉCHAGA, Eduardo. *El derecho internacional contemporáneo*. Madrid: Editorial Tecnos, 1980.

JO, Hee Moon. *Introdução ao Direito Internacional*. São Paulo: LTr, 2000.

JURGENSEN, Thomas. *Crime and Punishment: retaliation under the WTO dispute settlement system*. In: Journal of World Trade. April 2005. Vol. 38. N.2. p. 327-340.

KAHN-FREUND, Otto. *Trabajo y Derecho*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1987.

KAUFMAN, Bruce G. *The global evolution of IR*. ILO: Geneva, 2004.

KAUFMANN, Christine. *Globalisation and labour rights: the conflict between core labour rights and International Economic Law*. Hart Publishing. Oxford and Portland, 2007.

KELSEY, Jane (ed.). *International economic regulation*. Aldershot: Ashgate, 2002.

KREMENYUK, Victor A. (ed.). *International negotiation: analysis, approaches, issues*. 2<sup>nd</sup> edition. San Francisco: Jossey-Bass, 2002.

LANFRANCHI, Marie-Pierre. *Les droits sociaux fondamentaux dans le droit applicable au commerce international*. LENAGHAN, Patricia Michelle. *Trade liberalisation as facilitated through trade agreements within the Southern African region: an instrument in the realisation of socio-economic rights*. ROUX, André. *Les apports de la Charte Sociale Européenne*. In: CHÉROT, Jean-Yves. REENEN, Tobias (dir.). *Les droits sociaux fondamentaux à l'âge de la mondialisation*. Aix-en-Provence: Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 2005.

LAZO GRANDI, Pablo. *Trade agreements and their relation to labour standards: the current situation*. Issue paper n.3. International Center for Trade and Sustainable Development. Geneva: 2009.

LEARY, Virginia A. *International labour conventions and national law*. The Hague: Martinus Nijhoff Publishers, 1982.

LEARY, Virginia A. *Social issues, globalisation and international institutions*. Leiden: Martinus Nijhoff Publishers, 2006.

LIGNEUL, Nicolas. TAMBOU, Olivia. *Droit Européen du marché*. Paris: Ellipses, 2006.

- LIZAMA PORTAL, Luis. MEJÍA VIEDMAN, Sergio. *Reformas laborales: su contenido e impacto en la empresa*. Santiago: Cono Sur/Lexis Nexis, 2001.
- LOWENFELD, Andreas F. *International Economic Law*. Oxford: Oxford University Press, 2002.
- LYON-CAEN. Gérard. *Les relations de travail internationales*. Paris: Liaisons, 1991.
- MAIA, Jayme de Mariz. *Economia internacional e comércio exterior*. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MALLOY, Michael P. *United States economic sanctions: theory and practice*. Kluwer Law International. The Hague, 2001.
- MARCEAU, Gabrielle. *WTO dispute settlement and human rights*. In: CEJIL. Vol. 13. n.4, p. 753-814, 2002.
- MARINAKIS, Andrés. *La rigidez de los salarios en Chile*. OIT: Oficina Regional para el Cono Sur de América Latina, 2005.
- MARTÍNEZ, Daniel. TOKMAN, Víctor E. *Flexibilización en el margen: la reforma del contrato de trabajo*. Ginebra: OIT, 1999.
- MARTINEZ, Pedro Romano. *Direito do Trabalho*. Instituto de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito de Lisboa/ Lisboa: Almedina, 2002.
- MARTINI ARMENGOL, Gabriela. *De la regulación a la desregulación del mercado laboral: el impacto socioeconómico de la flexibilización en el sector textil chileno*. Tesis doctoral, bajo la dirección del Doctor Lorenzo Cachón Rodríguez. Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Ciencias Políticas y Sociología, Departamento de Sociología y Cambio Social. Madrid, 2001.
- MARZAL, Antonio (ed.). *Crisis del Estado de Bienestar y Derecho Social*. ESADE – Facultad de Derecho. Barcelona: José M. Bosch, 1997.
- MATHIEU, Jean-Luc. *L'Union Européene*. 8ème édition. Paris: Presses Universitaires de France, 2008.
- MAUPAIN, Francis. *Is the ILO effective in upholding worker's rights?: reflections on the Myanmar experience*. In: ALSTON, Philip. (ed.). *Labour rights as Human Rights*. Oxford University Press, 2005.
- MAZEAUD, Antoine. *Droit du Travail*. 4ème édition. Paris: Montchrestien, 2004.
- MAZIÈRE, Pierre. *Droit Social International*. Paris: Archétype, 2007.
- MEHMET, Ozay. *Towards a fair global labour market*. London: Routledge, 1999.
- MERCURIO, Bryan. *Improving Dispute settlement in the World Trade organization: the dispute settlement understanding review-making it work?* In: *Journal of World Trade*, October 2004, Vol. 38, n.5. P. 795-854.

MERRILLS, J.G. *International dispute settlement*. Fourth edition. Cambridge University Press, 2005.

MICHEL, Denis. RENOUE, Dominique. *Code commenté de l'Union Européenne*. Paris: Éditions de Vecchi S.A., 1999.

MIROLO, René Ricardo. *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Tomo II. Cordoba: Advocatus, 1998.

MONTOYA MELGAR, Alfredo (coord.). *Curso de seguridad social*. 2ª edición. Madrid: Servicio publicaciones facultad de Derecho – Universidad Complutense de Madrid, 2000.

MONTOYA MELGAR, Alfredo. *Derecho del Trabajo*. 29ª edición. Madrid: Tecnos, 2008.

MOREAU, Marie-Ange. *Le clause sociale dans les traités internationaux: bilan et perspectives*. In: Revue Française des Affaires Sociales. Ministère du Travail et des Affaires Sociales. Jan/Mar 1996, n.1.

MOTA, Pedro Infante. *O sistema GATT/OMC: introdução histórica e princípios fundamentais*. Edições Almedina/Gráfica de Coimbra, Coimbra: 2005.

NEGI, Archana. *The WTO Asbestos Case – implications for the trade and environment debate*.

NYLAND, Chris. O'ROURKE, Anne. *The Australia-United States Free Trade Agreement and the Ratcheting-Up of Labour Standards: A Precedent Set and an Opportunity Missed*. In: Journal of Industrial Relations 47(4), 2005. p. 457-470.

O'HIGGINS, Paul. *The Interaction of the ILO, the Council of Europe and European Union labour standards*. In: *Social and Labour rights in a global context: international and comparative perspectives*. (ed. by Bob Hepple). Cambridge University Press, 2002.

OHLER, Christoph. *International regulation and supervision of financial markets after the crisis*. In: *Working papers on global financial markets, n.4*. Halle/Jena: 2009.

PALAVECINO, Claudio. *Subcontratación – Régimen jurídico del trabajo subcontratado y del suministro de personal*. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2009.

PANGALANGAN, Raul. *Sweatshops and International Labour Standards: globalizing markets, localizing norms*. In: BRYSK, Alison (ed.). *Globalization and Human Rights*. Los Angeles: University of California Press, 2002.

PARDELL VEÁ, A. *Los derechos sindicales en la Carta Social Europea*. Barcelona: Bosch Casa Editorial, 1989.

PASTORE, José. *As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho*. São Paulo: LTR, 2006.



PETERSMANN, Ernst-Ulrich. *Taking human dignity, poverty and empowerment of individuals more seriously: rejoinder to Alston*. In: CEJIL.Vol. 13. n.4, p. 845-851, 2002.

PETERSMANN, Ernst-Ulrich. *Time for a United Nations global compact for integrating human rights into the law of worldwide organizations: lessons from the European integration*. In: CEJIL.Vol. 13. n.3, p. 621-650, 2002.

POTTER, Edward. *International Labor Standards:the global economy and trade*. In: *International labour standards and economic interdependence*. (ed. by SENGENBERGER, Werner and CAMPBELL, Duncan). International Institute for Labour Studies: Geneva, 1994.

PURSEY, Stephen. *The case for social clauses in International Trade Policy*. In: *Internationale Politik und Gesellschaft* (3). Friedrich-Ebert-Stiftung, 1994.

RANGEL, Charles B. *Moving forward: a new, bipartisan trade policy that reflects American values*. In: 45 Harvard Journal on Legislation. Summer, 2008.

REINECKE, Gerhard. VALENZUELA, Maria Elena. *Distribución y mercado de trabajo: Un vínculo ineludible*. Santiago: Oficina Internacional Del Trabajo: Oficina subregional para el Cono Sur de América Latina, 2008.

RESTREPO, Marta A. *El proceso de globalización y la cláusula social*. In: *IV Congreso Regional Americano de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Relaciones, informes nacionales, mesa redonda. Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Santiago: Sociedad Chilena de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, 1998.

ROCHA, Marcelo Oliveira (org.). *Flexibilização do Direito do Trabalho: negociado e legislado*. Rio de Janeiro: LZN Ed., 2005.

RODRIGUES DO AMARAL, Antonio Carlos (coord.). *Direito do comércio internacional: aspectos fundamentais*. São Paulo: Aduaneiras, 2004.

RODRÍGUEZ MANCINI, Jorge (director). *Curso de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. 5ª edición actualizada y ampliada. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo dePalma, 2004.

RODRÍGUEZ QUIROZ, Ambrosio. *La ley de subcontratación y sus implicaciones en la responsabilidad civil de las empresas relacionadas*. Santiago: Revista del Abogado, 2006.

RUTHERFORD, Malcolm. *Institutions in economics: the old and the new institutionalism*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

SAAD, Eduardo Gabriel. *Consolidação das Leis do Trabalho: comentada*. 42 ed. São Paulo: LTr, 2009.

SALAMA, Pierre. *Pobreza e exploração do trabalho na América Latina*. São Paulo: Boitempo, 1999.

- SALVATORE, Dominick. *Economia Internacional*. 6 ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.
- SANTA MARIA, Alberto. *Il Diritto internazionale dell'economia*. In: BARIATTI, Stefania (et al.) *Istituzioni di Diritto Internazionale*. 3a ed. G.Gappichelli Editore: Torino, 2000.
- SARDEGNA, Miguel A. *Las relaciones laborales en el MERSOSUR*. Buenos Aires: La Rocca, 1995.
- SAURON, Jean-Luc. *Comprendre le Traité de Lisbonne – texte consolidé intégral des traités – explications et commentaires*. Paris: Gualino éditeur, 2008.
- SCHERMERS, H.G.; BLOKKER, N.M. *International Institutional Law*. 4<sup>th</sup> edition. Martinus Nijhoff Publishers: Boston/Leiden, 2003.
- SCHERRER, Christoph. *Protecting labor in the global economy: a social clause in trade agreements?* In: *New Political Science*, Volume 20, Number 1. Boston (MA):1998.
- SEIDL-HOHENVELDERN, Ignaz. *Hierarchy of treaties*. In: KLABBERS, Jan. LEFEBER, René. (ed.). *Essays on the law of treaties: a collection of essays in honour of Bert Vierdag*. The Hague: Kluwer Law International, 1998.
- SEN, Amartya. *Lo sviluppo è libertà*. Mondadori: Milano, 2000.
- SENGENBERGER, Werner. *International labour standards on a globalized society: the issues*. In: *International labour standards and economic interdependence*. (ed. by SENGENBERGER, Werner and CAMPBELL, Duncan). International Institute for Labour Studies: Geneva, 1994.
- SENTI, Richard. *WTO-System und Funktionsweise der Welthandelsordnung*. Schulthess Juridische Medien AG. Zürich, 2000.
- SHANY, Yuval. *Regulating jurisdictional relations between national and international courts*. PICT - The project on international courts and tribunals. New York: Oxford University Press, 2007.
- SHAW, Malcolm N. *International Law*. 5<sup>th</sup> edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2003.
- SMITH, David A. SOLINGER, Dorothy J. TOPIK, Steven C. (eds.). *States and sovereignty in the global economy*. Routledge. London, 1999.
- SKLAIR, Leslie. *Globalization: capitalism and its alternatives*. Oxford University Press, 2002.
- SOROS, George. *A crise do capitalismo global: os perigos da sociedade globalizada – uma visão crítica do mercado financeiro internacional*. Rio de Janeiro: Campus, 2001.
- SOUSA SANTOS, Boaventura de. *Law and globalisation from below*. Cambridge: Cambridge U.P., 2005.

SÜSSEKIND, Arnaldo. *Direito Internacional do Trabalho*. 3ª ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. LIMA TEIXEIRA FILHO, João de (et al.). *Instituições de Direito do Trabalho* – 19 ed. São Paulo: LTr, 2000.

SWEPSTON, Lee. *Globalization and International Labor Standards: countering the Seattle syndrome*. Conference addressed in Lund, in 2002.

SZÁSKI, István. *International Labour Law*. Aw.Sijthoff-Leyden/ Budapest:1968.

TAYLOR, John B. *Lessons of the Financial Crisis for the Design of the New International Financial Architecture*. Hoover Institution and Stanford University, written Version of Keynote Address - Conference on the 2002 Uruguayan Financial Crisis and its Aftermath. Montevideo: May 29th, 2007.

THAYER ARTEAGA, William (dir.). *Texto, comentario y jurisprudencia del Código del Trabajo*. 2ª edición actualizada a 30 de agosto de 2009. Santiago de Chile: Editorial Jurídica de Chile, 2010.

THAYER ARTEAGA, William. *Sindicato y empresa ante la ley chilena, la OIT y el derecho humanitario internacional*. Santiago: Lexis Nexis, 2007.

THUROW, Lester C. *The future of capitalism: how today's economic forces shape tomorrow's world*. NB; London, 1996.

TOSELLI, Carlos Alberto. *Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Cordoba: Alveroni, 2001.

VANDAELE, Arne. *International labour rights and the social clause*. London: Cameron May, 2005.

VAN DEN BOSSCHE, Peter. *The Law and policy of the World Trade Organization: text, cases and materials*. 2<sup>nd</sup> edition. Cambridge University Press: Cambridge, 2008.

VEGA-RUIZ, Maria-Luz. *Libertad de asociación, libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva en América Latina*. Geneva: International Labour Office, 2004.

VICUÑA, Francisco Orrego. *International Dispute Settlement in an Evolving Global Society*. Cambridge: Cambridge University Press, 2004.

VIETOR, Richard H.K. *How countries compete: strategy, structure and government in the global economy*. Boston: Harvard Business School Press, 2006.

VOLKER, Röben. WOLFRUM, Rüdiger (eds.). *Developments of International Law in treaty making*. Max Planck Institute for Comparative Public Law and International Law. Heidelberg: Springer, 2005.

VON BOGDANDY, Armin. *Pluralism, direct effect, and the ultimate say: on the relationship between international and domestic constitutional law*. I CON. Volume 6,

Number 3 & 4, p. 397–413. Oxford University Press and New York University School of Law, 2008.

VOSSLER-CHAMPION, Karen. *Who pays for free trade?* In: North Carolina Journal of International Law and Commercial Regulation, vol.22, p. 181-239, 1996.

WALKER ERRÁZURIZ, Francisco. *Derecho de las relaciones laborales – un derecho vivo*. Santiago: Editorial Universitaria, 2003.

WEINTRAUB, Sidney. *Lessons from the Chile and Singapore free trade agreements*. In: SCHOTT, Jeffrey J. (ed.). *Free trade agreements: US strategies and priorities*. Institute for International Economics: Washington, 2004.

WILLIAMS, Joan. *Igualdad sin discriminación*. In: FACIO, Alda. FRIES, Lorena (eds.). *Género y Derecho*. Santiago: LOM Ediciones/La Morada, 1999.

WITTE, Jan Martin. *Realizing core labour standards. The potential and limits of voluntary codes and social clauses. A review of the literature*. GTZ – Programme Office for Social and Ecological Standards/ German Federal Ministry for Economic Cooperation and Development, 2009.

YAO, Shujie. ZHANG, Zongyi. *Openness and Economic performance: a comparative study of China and the Asian NIEs*. In: Journal of Chinese Economic and Business studies. Vol. 1. N. 1, 2003. p.71-95

YENKONG, Ngangjoj. *World Trade Organization Dispute settlement retaliatory regime at the tenth anniversary of the Organization: reshaping the “last resort” against non-compliance*. In: Journal of World Trade, April 2006, Vol. 40, n.2. p. 365-384.