

## **INFORME**

# **SOBRE DERECHOS Y GARANTÍAS EN SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJO DECENTE EN CHILE**

**Santiago, 21 de febrero de 2025**

## **AL ILUSTRE COMISIÓN DE EXPERTOS EN APLICACIÓN DE CONVENIOS Y RECOMENDACIONES (CEACR)**

### **I. ANTECEDENTE HISTÓRICO, POLÍTICO Y FILOSÓFICO DE LA ACTUAL REGULACIÓN DE LOS DERECHOS ECONÓMICOS, SOCIALES Y CULTURALES EN CHILE.**

Desde los años 1925 hasta 1973 se desarrolló en Chile un Estado Social y de Derecho que garantizaba diversos derechos económicos, sociales y culturales mediante la coordinación y dialogo social de diversos sectores de la sociedad -especialmente la patronal, trabajadores y organizaciones comunitarias basales-, así también, como contrapartida, se sustituyó las importaciones por el desarrollo de una incipiente industria nacional, dándole al Estado el carácter de empresarial<sup>1</sup>. Sin embargo, tras el golpe de Estado de 1973 acontece una contra revolución liberal que modifica todo el ordenamiento jurídico nacional, siendo cúspide de ello el articulado de las normas constitucionales que componen el "*orden público económico*", que se encuentran en el artículo 19, del número 21 al 25 de la Constitución Política de la República de 1980, como también, de forma correlativa y directamente proporcional una reformulación extremadamente individualista del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social en Chile<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Vid. Sater, William F. & Collier, Simon (2018): Historia de Chile, 1808-2017 (Trad. Milena Grass, 2da edición, Editorial Akal, Madrid), pp. 276-446.

<sup>2</sup> Vid. Sater, William F. & Collier, Simon (2018): op. Cit., pp. 456-468.

Regulaciones que desconocen el carácter social de la persona, reniegan de los principios de la solidaridad y socorro mutuo, como también, enarbolan la idea de que la propiedad privada como dominio -uso arbitrario de disposición, uso y goce sin relación a sus fines- y la libertad económica como libertad negativa -la no interferencia y neutralidad del Estado-, como las bases del bien común en la antinomia de que la competencia desarraigada y el bien particular como regla y medida del ejercicio de los actos jurídicos podrían conllevar a algún bienestar colectivo. Reduciendo la regulación de los derechos sociales a meras libertades de elección e incluso, expresamente abusando de su carácter prestacional para delimitarlo como un bien de consumo que depende simplemente de las supuestas leyes de la oferta y la demanda, excluyendo a las amplias mayorías sociales del goce efectivo de los derechos esenciales del trabajo, la seguridad social o la salud, pero en cambio, garantizando de forma exorbitante la propiedad privada y libertad económica de los dueños de los medios que prestan aquellos servicios<sup>3</sup>.

Desde la Dictadura Civil Militar los derechos económicos, sociales y culturales son exclusivamente prestacionales y libertades de opción, mientras que la propiedad privada y la libertad económica es un paradigma central de nuestro ordenamiento jurídico. Así, las diversas actas de la Comisión de Estudios para la Nueva Constitución (CENC) de 1973-1978 han sido determinantes para el trabajo interpretativo de la Carta Fundamental actual por parte del Tribunal Constitucional y han sido la herramienta para paralizar diversas iniciativas que buscaban hacer efectivo los Derechos Sociales o colaborar en la ardua tarea de distribuir la Renta Nacional entre el pueblo trabajador. Al respecto, en dichas actas, se ve claramente la reducción de los Derechos Sociales a meras libertades individuales, particularmente negativas, lo que Hobbes define como "*ausencia de oposición; por oposición quiero decir impedimentos externos del movimiento*"<sup>4</sup>.

---

Vid. Klein, Naomi (2009): "El Otro Doctor Shock: Milton Friedman y la Búsqueda de un Laboratorio de *Laissez-Faire*", "Estados de Shock: El Sangriento Nacimiento de la Contrarrevolución" y "Tabla Rasa: El Terror Cumple su Función", capítulos 2, 3 y 4 respectivamente en *La Doctrina del Shock: El Auge del Capitalismo del Desastre* (3ra Edición, Madrid, Editorial Paidós), pp. 79-157.

<sup>3</sup> Vid. Ugarte Cataldo, José Luis (2015): "El Trabajo en la Constitución Chilena" en *La Constitución Chilena: Una Revisión Política* (coord. & edit. Bassa, Jaime, Ferrada Juan Carlos y Viera, Christian, Santiago de Chile, Lom), pp. 121-140.

Vid. Viera Álvarez, Christian (2015): "La Libre Iniciativa Económica" en *La Constitución Chilena: Una Revisión Política* (coord. & edit. Bassa, Jaime, Ferrada Juan Carlos y Viera, Christian, Santiago de Chile, Lom), pp. 141-160.

Vid. Ferrada Bórquez, Juan Carlos (2015): "El Derecho de Propiedad Privada en la Constitución Política de 1980" en *La Constitución Chilena: Una Revisión Política* (coord. & edit. Bassa, Jaime, Ferrada Juan Carlos y Viera, Christian, Santiago de Chile, Lom), pp. 161-184.

<sup>4</sup> Hobbes, Thomas (1979): *Leviatán* (Madrid, Editora Nacional), pp. 299-301

Siguiendo los postulados hayekianos se sostienen en que la sociedad deseable tiene como centro la idea de libertad individual que funda un orden social generado espontáneamente (catálaxia). Por lo que se deben limitar los mandatos y decisiones de órganos como el Estado, pues lo deseable es seguir reglas de conducta justa de extensión universal y carácter formal, que naturalmente se han fermentado producto del juego recíproco de intereses y acciones individuales. De aquí se deriva un concepto de libertad negativa, es decir, ausencia de obstáculos que como conjunto global provee un sistema mínimo de reglas del juego (que el Estado debe garantizar y vigilar por medio de un Estado de derecho formal, sin contenido material) alentador del libre desenvolvimiento de esas fuerzas espontáneas. Estas reglas tienden a impedir la intromisión pública en la propiedad o el ámbito privado, el dominio inviolable desde el cual nace la relación social según esta doctrina<sup>5</sup>. Dicha peligrosa visión ha sido determinante para coartar los Derechos Humanos protegidos y promovidos en los diversos convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

De esta manera en Chile, en medio de la fiesta del consumo, la economía especulativa y la legalidad de la usura, se ha desarrollado una precarización de la vida, ante la falta de garantías de derechos fundamentales como la previsión social, trabajo decente, salario justo, entre otros, que en su conjunto han debilitado la vida familiar, descompuesto los lazos comunitarios, fomentado el estrés y enfermedades mentales, como también, el divisionismo social y la separación cada vez más abismal entre ricos y pobres, convirtiendo al trabajador en una mercancía dentro de las cadenas de producción y supeditando la vida al trabajo -y no a la inversa como debería ser-.

En dicha línea, la creación de las Aseguradoras de Fondos de Pensiones (AFP) han instalado por años un sistema que no entrega seguridad social para el final de la vida laboral y donde las personas que habitan este país llegan a la vejez con pensiones insuficientes que no les permiten sostener una vida digna. Así mismo la insuficiencia de un sistema de cuidados impacta el bienestar particularmente de niños/as, personas con discapacidad y adultos mayores, y por supuesto las garantías de equidad e igualdad laboral especialmente para las mujeres. Especialmente después de la pandemia SARS-CoV-2, las necesidades de salud de la población sostuvieron una alta demanda en el sistema. Grandes listas de espera, quirúrgica y de especialidades, y la falta de entrega de recursos suficientes a la salud pública han imposibilitado avanzar de forma adecuada en esta tarea, al centro la falta de personal y la sobre carga del equipo de salud. Se ha vivido un tiempo en donde las autoridades

---

<sup>5</sup> Hayek, Friedrich A. (2009): "El Camino Abandonado" en *Camino de Servidumbre* (1ra edición, 6ta reimpresión, Madrid, Alianza Editorial), pp. 39-52.

de gobierno han estado concentradas en fortalecer a las Instituciones de Salud Previsional y la compra de servicios a privados.

Particularmente los trabajadores y trabajadoras de la salud vivencian la precarización de un sistema de salud pública desmantelado, que debido a la falta de recursos no es capaz de proveer garantías de trabajo decente para el equipo. Relevante es considerar que la dotación del personal de salud es en un 80% de mujeres y por tanto se adscriben a ellas factores de riesgo psicosocial como la doble presencia y las legislaciones vigentes no logran dar respuesta a las trabajadoras, en cuanto a los cuidados de sus hijos e hijas ni tampoco en la implementación de normas de conciliación y vida personal, y garantías de ambientes laborales libres de toda violencia.

Es así, que nuestro ordenamiento jurídico es de los más radicales en el orden liberal occidental, asumiendo la antropología metafísica del (no)optimismo liberal, que afirma tres falsedades que imbuyen todo el derecho positivo y que encuentran su sustrato en la agencia económica del liberalismo y su violenta imposición en Chile a través de una sangrienta Dictadura, falsedades que podemos sintetizar siguiendo a Emmanuel Mounier -autor fundamental para el origen de los Derechos Humanos- de la siguiente forma: i) primacía de la producción, ii) primacía del dinero y iii) primacía del beneficio.

Actualmente no es la economía la que está al servicio de la persona, sino que es la persona la que está al servicio de la economía. Como explica Emmanuel Mounier, *"en otros términos: no se regula la propiedad sobre el consumo y está de acuerdo con una ética de las necesidades de la vida humana, sino el consumo, y a través de él la ética de las necesidades de la vida, sobre una producción desenfrenada"*. Así, la economía como sistema cerrado, somete a los hombres a los modos y principios que propone, ya no como un análisis objetivo, sino que, como una agenda ideológica<sup>6</sup>.

Asimismo, no es el dinero el que está al servicio de la economía y del trabajo, sino que, actualmente, la economía y el trabajo son quienes están al servicio del dinero. Como explica dicho autor católico: *"El primer aspecto de esta soberanía es la primacía del capital sobre el trabajo, en la remuneración y en la repartición del poderío económico, siendo el dinero en este sistema la clave de los supuestos de mando (...) El segundo aspecto es el reino de la especulación o juego sobre el dinero, mal todavía más nefasto que el productivismo. Aquella transforma la economía en un inmenso juego de azar indiferente a las consecuencias de sus contragolpes económicos y humanos"*<sup>7</sup>.

---

<sup>6</sup> Mounier, Emmanuel (1975): *Revolución Personalista y Comunitaria* (Madrid, Editorial Zero), p. 170.

<sup>7</sup> Mounier, Emmanuel (1975): op. Cit., pp. 170-171.

Igualmente, existe hoy una primacía del beneficio, la utilidad como móvil de la vida económica. *“No es la retribución normal de los servicios prestados, sino un provecho doblemente desarraigado. En primer lugar, tiende siempre al provecho obtenido sin trabajo, asegurado por los diversos mecanismos de fecundidad del dinero. Por otra parte, no se ajusta a las necesidades, sino en un principio indefinido. Finalmente, cuando está regulado, se mide de acuerdo con los valores burgueses y capitalistas: confort, consideración social, representación, indiferentes al bien propio de la empresa o de la economía”*<sup>8</sup>.

Todo en contravención de las afirmaciones dogmáticas de la Constitución Política de la República, que deberían ser las cuales determinan la interpretación, finalidad y alcance de todo el ordenamiento jurídico chileno. Especialmente en relación al Derecho Internacional Público en lo relativo a los instrumentos internacionales de Derechos Humanos, límites de la soberanía nacional en conformidad al artículo 5 inciso 2 de la Constitución Política de la República de 1980, todos los cuales apuntan en contrasentido a la actual regulación jurídica en estas materias.

## **II.- SOBRE LA CONTRADICCIÓN DEL ORDENAMIENTO JURÍDICO INTERNO Y TRATADOS INTERNACIONALES DE DERECHOS HUMANOS CON LAS NORMAS DE ORDEN PÚBLICO ECONÓMICO.**

La Constitución Política de la República de Chile de 1980 (CPR) establece como la finalidad del Estado la promoción del bien común, que constituye la *servicialidad* del Estado, que permita a los integrantes de la comunidad nacional su mayor realización espiritual y material posible, con pleno respeto a los derechos y garantías establecidas en la Constitución así como tratados internacionales ratificados por Chile y que se encuentren vigentes de acuerdo con los artículos 1 y 5 de la misma Carta Magna.

Luego se establecen garantías al derecho a la vida y a la integridad física y psíquica de la persona; el derecho a la protección de la salud solo en cuanto al libre e igualitario acceso a las acciones de promoción, protección y recuperación de la salud y de rehabilitación del individuo; la libertad de trabajo y su protección, y el derecho a la seguridad social, en cuanto las acciones y supervigilancia del Estado estará dirigida a garantizar el acceso de todos los habitantes al goce de prestaciones básicas uniformes, sea que se otorguen a

---

<sup>8</sup> Idem.

través de instituciones públicas o privadas en los diversos numerales del artículo 19 de la Carta Fundamental.

Todo en relación con el sistema internacional de Derechos Humanos, de los cuales, especialmente es destacable el sistema regional ante el cual existe un control de convencionalidad y una recepción de la norma internacional como supra-constitucional de acuerdo a la actual uniformidad de la jurisprudencia de la Corte Suprema, especialmente, en los derechos sociales, económicos y culturales<sup>9</sup>. Al respecto, es destacable lo indicado en la Convención Americana sobre Derechos Humanos de 1978 de San José de Costa Rica que establece una serie de derechos y obligaciones del Estado y toda la sociedad en su conjunto que se ven expresamente contrariados con la actual regulación del orden público económico chileno, la legislación laboral y de seguridad social. Particularmente se opone a lo estipulado en los artículos 17, 21 y 32 del instrumento internacional, los cuales regulan los deberes del Estado de proteger a la familia, los fines y límites de la propiedad privada, como también, los deberes correlativos a todos los derechos y a toda persona en favor de la familia, la comunidad y la humanidad.

Asimismo, nuestro ordenamiento jurídico incumple las obligaciones adquiridas en el sistema universal de Derechos Humanos. El orden público económico chileno y la regulación de los derechos fundamentales de las personas son contradictorios al Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, particularmente en sus artículos: 2 relativo a usar el máximo de sus recursos para progresivamente dar plena eficacia a los derechos consagrados en aquel tratado; 6 relativo al derecho al trabajo, el cual debe ser en condiciones humanas y propender al pleno progreso del trabajador; 7 relativo a la remuneración que garantice el mínimo vital para éste y su familia; 9 relativo a la seguridad social; 10 relativo a los deberes del Estado en conceder a la familia las más amplia protección y asistencia posible; 11 relativo al derecho de todas las personas a un nivel de vida adecuado, incluyendo alimentación, vestido y vivienda adecuados y; 12 relativo al derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental con mejoramiento de la higiene del trabajo, prevención y tratamiento de enfermedades, sean epidémicas, endémicas y profesionales, entre otros.

Es así que, la legislación nacional no se ajusta, ni honra los principios recogidos en el sistema universal y regional de los Derechos Humanos como se explicará a continuación mediante un desglose pormenorizado -aunque sintético- de las diversas contradicciones del ordenamiento jurídico chileno

---

<sup>9</sup> Vid. Sentencia Corte Suprema Rol N° 3452-2006. Sentencia de fecha 10 de mayo de 2007. Considerando 66; Sentencia Corte Suprema Rol N° 72.198-2020; entre muchos otros.

con los Convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

### **III.- RESUMEN LEGISLACIÓN NACIONAL QUE DEBE TENERSE EN CUENTA PARA EL PRESENTE INFORME.**

Dentro de la legislación nacional los principales cuerpos normativos están constituidos por el Código del Trabajo contenido en el Decreto con Fuerza de Ley (DFL) N° 1, del Ministerio del Trabajo y Previsión Social, que rige las relaciones laborales entre los empleadores y los trabajadores, y que reconoce el deber de protección del empleador a tomar todas las medidas necesarias para proteger eficazmente la vida y salud de los trabajadores, como señala su artículo 184. Mientras que los funcionarios de la Administración del Estado se encuentran regidos por la Ley N°18.834 que aprueba El Estatuto Administrativo, y la Ley N° 18.575 de Bases de la Administración del Estado, que conviven con otros estatutos especiales como lo son el Estatuto Administrativo para trabajadores Municipales Ley N° 18.883, entre otros. Podemos encontrar también la Ley N° 16.744 que regula la obligatoriedad de un seguro social contra riesgos de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, y otra profusa legislación vigente en Chile.

Dentro de los Convenios internacionales ratificados por el Estado Chileno se encuentran - entre otros- la Convención Americana sobre Derechos Humanos o Pacto de San José de Costa Rica (1969); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966); el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores (1981); el Convenio N° 161 sobre los servicios de salud en el trabajo (1985); el Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo (2006); el Convenio Multilateral Iberoamericano de Seguridad Social (2007); el Convenio N° 189 sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos (2011) y el Convenio N° 190 sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo (2019).

Finalmente, y de acuerdo con las recomendaciones internacionales (OIT), en junio de 2022 recordamos que los países miembros quedan comprometidos a cumplir los compromisos, principios y derechos fundamentales en el trabajo, sobre inclusión de un entorno de trabajo seguro y saludable (110ª Conferencia Internacional del Trabajo). Asimismo, la obligación de los Estados en actualizar periódicamente un Perfil Nacional que resuma la situación existente y los progresos sobre el marco promocional de la seguridad y salud en el trabajo (Recomendación N° 197 vinculada al Convenio N° 187).

#### **IV.- INSTITUCIONES INFORMANTES**

El presente informe se ha redactado como insumo para el examen correspondiente al Estado chileno y su nivel de cumplimiento o incumplimiento de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), por sus ilustrísimos, como también, toda otra medida de comunicación, fiscalización y otros requerimientos que se estime pertinente, por parte de la Comisión Chilena de Derechos Humanos (CCHDH) y la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud (CONFEDPRUS).

**1. COMISIÓN CHILENA DE DERECHOS HUMANOS (CCHDH)** La

Comisión Chilena de Derechos Humanos, fundada el 10 de diciembre de 1978, se constituyó para trabajar como organismo no gubernamental sin fines de lucro, en forma pluralista, libre, autónoma, *"por la vigencia, respeto, protección y promoción de los derechos económicos, sociales, culturales, civiles y políticos consagrados en la Carta Internacional de los Derechos Humanos, en los Tratados y Resoluciones y Acuerdos Complementarios de las Naciones Unidas y demás Organismos Internacionales de los cuales Chile es miembro"*. Coherente con su Acta fundacional y sus objetivos institucionales, ha promovido en nuestro país el establecimiento de un sistema democrático fundado en el pleno respeto y garantía de los derechos humanos consagrados en los diversos Pactos y Convenciones emanados de Naciones Unidas, que el Estado chileno ha suscrito y ratificado y, por tanto, de aplicación obligatoria, en virtud de lo establecido en el inciso segundo del Art. 5° de la Constitución Política vigente. Entre los derechos consagrados en dichos instrumentos internacionales, está el Derecho a la Vida, la Integridad Física y Síquica y el Derecho a la Salud.

**2. CONFEDERACIÓN DEMOCRÁTICA DE PROFESIONALES DE LA SALUD (CONFEDPRUS)** Es una organización de trabajadores y

trabajadoras profesionales de la salud pública, de vinculación social, y que tiene por finalidad influir en el poder político, con el objetivo de obtener un crecimiento sustantivo para sus representados, teniendo como fundamento que el trabajo es un derecho humano fundamental y por tanto, permite mejorar las condiciones de vida en estos ámbitos y luchar por un crecimiento en sus remuneraciones y así avanzar hacia una distribución equitativa entre todas y todos los trabajadores que la crean, para la construcción de un Estado Libre, Soberano y Democrático.

Por ello, el equipo interdisciplinario "*Derecho del Trabajo y Seguridad Social*" de la CCHDH, como también, la Presidencia de la CONFEDERUS redactores del presente informe, tienen por objetivo de que nuestro Estado aporte en la plena realización material e inmaterial de los trabajadores a través del diálogo social entre éstos, los empleadores y los organismos del Estado, a la luz de las recomendaciones que vuestro Ilustre Comité entregue al Estado.

## **V.- ANTECEDENTES DE HECHO**

### **V.1. Respetto al Derecho Seguridad Social**

Sabemos que a través de las garantías de seguridad social se busca la protección de la dignidad humana, garantizando que todas las personas la conserven cuando no pueden ejercer plenamente sus derechos humanos.

Para la OIT "La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia".

En Chile, durante estos meses, ha estado al centro del debate la instalación de reformas como la creación de un sistema de cuidados, reforma de pensiones y de salud.

#### **V.1.1 Cuidados**

Desde la CEPAL se propone transitar hacia la sociedad del cuidado como horizonte y camino para una recuperación transformadora, sostenible y con igualdad. La sociedad del cuidado pone en el centro el principio feminista de sostenibilidad de la vida y reconoce la interdependencia entre las personas, la dimensión ambiental y el desarrollo económico y social en forma sinérgica. Incluye el autocuidado, el cuidado de las personas, de quienes cuidan y del planeta<sup>10</sup>.

Chile se ha hecho parte de este proyecto, entendiendo la importancia del trabajo de cuidados, el cual contribuye al desarrollo, al crecimiento económico y a la protección del planeta. Esto ha significado un cambio de paradigma que

---

<sup>10</sup>COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL). "Acerca de la Sociedad de Cuidado". Disponible en:<https://www.cepal.org/es/subtemas/sociedad-cuidado/acerca-la-sociedad-cuidado#:~:text=La%20sociedad%20de>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

busca fortalecer el papel del Estado en la economía del cuidado y es así como se ha desarrollado el Sistema Nacional de Apoyos y Cuidados, Chile Cuida, que es una red que integra instituciones, programas y servicios para ofrecer apoyo y cuidados a personas que lo necesitan. Si bien es un plan que está en sus inicios, esta perspectiva ha ido impactando en las diversas intenciones legislativas que buscan establecer garantías de cuidados a través de la conciliación del trabajo, la vida personal y familiar, y el acceso a dispositivos de cuidados infantiles, así como también, con las legislaciones de protección de ambientes laborales libres de toda violencia como respuesta a la reciente ratificación del C 190<sup>11</sup>.

Normativas que lamentablemente no logran tener todo el alcance necesario y que además deja fuera a un grupo de trabajadores/as del Estado donde no se han realizado las modificaciones legislativas en la norma estatutaria que les rige.

El 29 de enero de 2024 entró en vigencia la Ley 21.645 de Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral, que modifica el Código del Trabajo de Chile. Esta ley establece un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo para los trabajadores que tengan a su cuidado a menores de 14 años, o a personas con discapacidad o en situación de dependencia<sup>12</sup>. Sin embargo, deja pendiente la regulación de otras garantías que permitan promover la conciliación, como flexibilidad de jornadas, horarios, y por supuesto la incorporación de los trabajadores públicos en la reducción de jornada laboral a 40 horas.

Resulta importante considerar que, en el sector de salud pública, el 75% de la dotación de personal son mujeres y por lo tanto es una población que se caracteriza por factores de riesgo psicosocial como la doble presencia y la alta carga laboral, además genera una impronta de daño en su integridad física y psíquica que se refleja en las altas tasas de ausentismo laboral<sup>13</sup>

De esta manera resulta relevante que en cada una de las instituciones se otorgue garantía de cuidados infantiles para hijos e hijas de las trabajadoras

---

<sup>11</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2024). "Chile ratifica el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo". *Organización Internacional del Trabajo*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/chile-ratifica-el-convenio-de-la-oit-sobre-la-violencia-y-el-acoso-en-el>. Fecha de consulta: 04/02/2025

<sup>12</sup> CHILE, Ley N° 21.645 (26/10/2023): *Modifica el título II del libro II del Código del Trabajo "De la protección a la maternidad, paternidad y vida familiar", y regula un régimen de trabajo a distancia y teletrabajo en las condiciones que indica.*

<sup>13</sup> DIRECCIÓN DE PRESUPUESTOS (DIPRES) (sf): *Radiografía del ausentismo laboral en el sector público* (Santiago, Gobierno de Chile). Disponible en: [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-355566\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-355566_doc_pdf.pdf). Fecha de consulta: 04/02/2025.

y trabajadores, dispositivos que requieren contar con características que se adecuen a las propias de la función, principalmente de continuidad 24 horas y su disponibilidad dentro de los espacios de la institución.

### **V.1.2 Pensiones**

La seguridad social está garantizada bajo la premisa subsidiaria que se describe en nuestra carta magna, donde se traspasa la responsabilidad del Estado a empresas privadas que administran la entrega de servicios para el bienestar de la población como bienes de consumo con los cuales se lucra. Así ocurre con materias tan relevantes como el derecho a la salud y las pensiones.

Casi el 85 % de las pensiones pagadas por las Administradoras de Fondos de Pensiones [AFP] y las Compañías de Seguro son menores al Salario Mínimo (porcentaje que se reduce a 70 % al incluir los subsidios estatales) y menos del 10 % alcanzó una pensión total superior a \$825 mil, monto que equivale al 70 % de la remuneración imponible promedio de las personas cotizantes a fines de 2023. Además, prácticamente el 5 % de las personas pensionadas por vejez, obtiene una pensión total mayor a \$1 millón de pesos.

El fracaso del sistema de capitalización basado en cuentas individuales es evidente si se aprecian las tasas de reemplazo del sistema. Para el caso de las y los nuevos pensionados del año 2023 se registra una tasa de reemplazo promedio de sólo 27,7 %. En el caso de aquellas personas que cotizaron entre 30 y 35 años, su tasa de reemplazo promedio apenas llega a 28,6 %. En el caso de las mujeres, la tasa de reemplazo promedio para las nuevas pensionadas de 2023, alcanza un 18,9 % del promedio salarial de los últimos 10 años. Aquellas mujeres que cotizaron entre 30 y 35 años registraron una tasa de reemplazo promedio del 21,4 %.<sup>14</sup>

El 29 de enero del año 2025 el Congreso Nacional despachó una Ley modificatoria sobre reforma previsional presentada por el Ejecutivo. En el mes de noviembre de 2022 ya se había presentado una propuesta de reforma que tenía como objetivos mejorar las pensiones actuales y futuras, valorar el trabajo personal, fortalecer la libertad de elección de los afiliados, crear un sistema mixto, incorporar el aporte de los empleadores y dejar atrás el sistema extremo. Sin embargo, hoy se despacha una Ley de reforma alejada de estas intenciones, donde el porcentaje que traspasa el empleador a sus

---

<sup>14</sup>FUNDACIÓN SOL (2023) "Pensiones bajo el Mínimo Los montos de las pensiones que paga el sistema de capitalización individual en Chile (Datos 2023)". Disponible en : [https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/adjuntos/7496/PBM2023\\_vf240520.pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/7496/PBM2023_vf240520.pdf). Fecha de consulta: 04/02/2025.

trabajadores aumentará a un 7%, lo que consigna que un 4.5% va directo a las cuentas individuales administradas por las AFP. De esta manera se sigue perpetuando un modelo donde la industria se enriquece a costa de los propios trabajadores.<sup>15</sup>

## V.2 Respetto de Trabajo Decente

Los trabajadores y trabajadoras de la salud pública de Chile se encuentran en espacios laborales altamente vulnerados. El desmantelamiento progresivo de los hospitales y la falta de recursos no garantiza condiciones de trabajo decente. Se suman las características particulares de los territorios donde se insertan los establecimientos con altos niveles de violencia y también del equipo de salud que sufre una alta sobrecarga laboral a razón de la falta de personal. Donde más del 75% son mujeres y por tanto adscriben a sus labores las de cuidados y sufren el impacto de la inequidad de género en materias salariales y situaciones de violencia laboral.

La garantía de la integridad física de las funcionarias y funcionarios de algunos establecimientos es una deuda pendiente del Estado de Chile. Una grave situación se ha vuelto la falta de seguridad en los recintos asistenciales, donde no existe un presupuesto asociado a los establecimientos que permita invertir en medidas de seguridad eficientes. Ejemplo de aquello se presentó en el mes de diciembre de 2024, resultando dos enfermeras del Hospital Padre Hurtado<sup>16</sup> heridas por disparos, lo que significó una paralización de actividades de trabajadores y la instalación de mesas de trabajo con el Ejecutivo para buscar las mejores estrategias a implementar. Sin embargo, las mejoras en infraestructura y la necesidad de aumento de dotación policial -entre otras medidas- requiere recursos que no están disponibles de forma inmediata y que dilatan cada día más las intervenciones. La misma situación se vive en otros hospitales particularmente de la Región Metropolitana como Hospital Félix Bulnes, Hospital El Pino, Hospital Sotero del Río.<sup>17</sup>

---

<sup>15</sup>KREMERMANN, Marco (2025): "Tendremos un sistema de pensiones privado subsidiado por el Estado que en 10 años necesitará más plata", *Radio Universidad de Chile*. Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2025/01/16/marco-kremerman-tendremos-un-sistema-de-pensiones-privado-subsidiado-por-el-estado-que-en-10-anos-necesitara-mas-plata/>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

<sup>16</sup>BIOBIO CHILE (2024). Disponible en: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2024/12/17/dos-enfermeras-resultan-heridas-por-disparos-en-las-inmediaciones-del-hospital-padre-hurtado.shtml>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

<sup>17</sup>LA TERCERA (2024): "Aguilera y ataques contra el personal de salud: Hay lugares donde las personas han renunciado producto de la inseguridad", *La Tercera*. Disponible en: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/aguilera-y-ataques-contra-el-personal-de-salud-hay-lugares-donde-las-personas-han-renunciado-producto-de-la-inseguridad/KN7EZZV4ZBGEDNFUD4WYHIRFQA/>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

Las situaciones de violencia no son solo externas, también los funcionarios y funcionarias de la salud se ven expuestos a una alta recurrencia de situaciones de violencia laboral. El acoso y maltrato existe, y lamentablemente para las trabajadoras y trabajadores públicos, la recientemente promulgada Ley N° 21.643, llamada Ley Karin -debido al suicidio de una trabajadora del hospital Herminda Martín de Chillán-, deviene en una legislación del todo insuficiente ya que deja vacíos en su estatuto administrativo respecto a la garantía de procedimientos de investigación.<sup>18</sup>

La falta de garantías de seguridad e integridad física también se ve reflejada en la falta de reformas legislativas que obliguen a las administradoras de seguridad laboral a hacerse cargo de la prevención y el tratamiento de accidentes y enfermedades derivadas de la exposición de agentes contaminantes, como ocurre en las zonas de sacrificio principalmente de la zona de Puchuncavi Quintero, Quinta Región, Chile. Un grave vacío en la Ley N° 16.744, sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, no otorga cobertura a los accidentes por intoxicación por metales debido a gases contaminantes del territorio.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el entorno laboral como un espacio seguro y saludable, donde se reducen los riesgos y se integra la prevención en la cultura organizacional. Es un derecho fundamental. Por ello, los miembros de la OIT tienen la obligación de respetar, promover y hacer realidad este principio. La OIT ha designado como convenios fundamentales el Convenio N° 155 sobre seguridad y salud de los trabajadores, del año 1981 y el Convenio N° 187 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo, del año 2006. Algunos aspectos que caracterizan un entorno laboral son: La comunicación, la colaboración, el desarrollo profesional, el empoderamiento de los trabajadores, el nivel de ruido, los beneficios adicionales, las relaciones cordiales y respetuosas, la calidad del aire.<sup>19</sup>

Como cada año CONFEDERUS, como integrante de la Mesa del Sector Público, participa del proceso de negociación pública con el Ejecutivo, donde además de materias remuneracionales, se establece una agenda laboral que permita avanzar en garantías de trabajo decente. Sin embargo, ha sido difícil avanzar en compromisos concretos que otorgan mejores condiciones laborales a las trabajadoras y trabajadores. En la última negociación correspondiente al

---

<sup>18</sup> CHILE, Ley N° 21.643 (26/12/2023): *Modifica el Código del Trabajo con el objeto de reducir la jornada laboral*. Disponible en: <https://www.bcn.cl/leychile/navegar?idNorma=1200096>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

<sup>19</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (sitio web). "Seguridad y salud en el trabajo". Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

año 2025, todos los elementos precedentemente señalados fueron insistentemente solicitados, sin lograr avances.

Al centro de ese proceso, se ha debatido por años las formas de establecer mejoras remuneracionales y donde la perspectiva de género debe estar al centro para ir cerrando brechas históricas en equidad salarial, de las cuales las trabajadoras de la salud no están exentas.

Según datos de la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) realizada el año 2023 por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), las mujeres obtenían una remuneración en promedio un 20% menos que sus pares hombres por trabajos similares, lo que refleja una desigualdad sistemática y estructural en el mercado laboral. Además, la ENE reportó que el 37% de las trabajadoras chilenas perciben salarios por debajo de la línea de pobreza, en comparación con sólo el 17% de los hombres<sup>20</sup>.

Un estudio del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) destaca que la brecha salarial se agrava debido a la baja participación de las mujeres en cargos de liderazgo y toma de decisiones. En Chile, por ejemplo, solo el 10% de los puestos directivos en sociedades anónimas son ocupados por mujeres<sup>21</sup>.

En 2024, Namibia abordó las desigualdades salariales, destacando que las mujeres están concentradas en sectores con remuneraciones más bajas, como el comercio, el trabajo doméstico y los servicios alimentarios, mientras que los hombres predominan en sectores mejor remunerados, como la minería y la construcción, una situación que no está muy alejada de nuestra realidad social<sup>22</sup>.

La desigualdad salarial de género se ve íntimamente ligada a otras problemáticas que es posible observar en materia laboral, por ejemplo, la falta

---

<sup>20</sup> INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE) (2023). "Género y desigualdad de ingresos en Chile". Disponible en: [https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/g%C3%A9nero-y-desigualdad-de-ingresos-en-chile.pdf?sfvrsn=64af7d60\\_2](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/g%C3%A9nero-y-desigualdad-de-ingresos-en-chile.pdf?sfvrsn=64af7d60_2). Fecha de consulta: 04/02/2025.

<sup>21</sup> BANCO INTERAMERICANO DE DESARROLLO (2020). *Brechas de género en las industrias culturales y creativa*. Disponible en: <https://publicación.iowa.org/publica/espa%C3%B1ol/documento/B-Delaware-genero-es-las-industrias-cult-y-creativas.pdf>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

Cámara de Diputadas y Diputados de Chile. (2022). *Informe de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género sobre el proyecto de ley que establece un mecanismo para aumentar la participación de las mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales*. Disponible en: [https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=73361&prmTipo=INFORME\\_COMISION](https://www.camara.cl/verDoc.aspx?prmID=73361&prmTipo=INFORME_COMISION). Fecha de consulta: 04/02/2025.

<sup>22</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2024). *Namibia hace historia con un salario mínimo nacional*. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/recursos/articulos/A-h-Hola-con-un-salario-minimo-nacional>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

de compatibilidad entre el trabajo y la crianza respetuosa, o la sobreexplotación de la mujer debido al trabajo de faena y del hogar, siguen contribuyendo a que la inserción de la mujer al mundo laboral continúe en una situación de ausencia de protección efectiva, lo cual únicamente genera que esta situación se perpetre y se agrave.

En el caso de una familia promedio de cuatro personas, se necesitan alrededor de \$915.152 pesos chilenos mensuales para no caer bajo la línea de pobreza. Por lo tanto, el salario mínimo actual no es suficiente para cubrir las necesidades básicas de una familia promedio si solo se cuenta con un ingreso. A esto se suma el impacto de la inflación, que ha incrementado el costo de la canasta básica en más de un 22% en los últimos años. Sin embargo, el sueldo mínimo en Chile es equivalente a \$500.000.- pesos chilenos. Un porcentaje considerable de la fuerza laboral en Chile se encuentra en el sector informal, lo que significa que una gran parte de los trabajadores no tienen acceso a derechos básicos como el salario mínimo, cotizaciones previsionales o seguridad social. Este fenómeno se ha intensificado en las últimas décadas, especialmente tras las reformas laborales que flexibilizaron el mercado laboral en los años 90, impulsadas por la necesidad de atraer inversiones extranjeras y aumentar la competitividad. Según el boletín estadístico realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en el trimestre abril-junio de 2024, la tasa de ocupación informal alcanzó un 28,2%, creciendo 1,0 pp. en doce meses, debido a que la expansión de la población ocupada informal (7,2%) fue mayor que la registrada por el total de población ocupada (3,2%)<sup>23</sup>.

Por otro lado, la crisis generada por la pandemia de COVID-19 exacerbó la precarización laboral. Muchos trabajadores informales fueron afectados directamente, ya que no contaban con redes de seguridad que los protegieran frente a la pérdida de ingresos. Según un informe de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), la informalidad en América Latina, incluida Chile, incrementó debido a que los trabajadores, al no contar con un respaldo formal, se vieron obligados a aceptar trabajos temporales y menos seguros.

Un estudio del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) reveló que el desempleo alcanzó un 12,2% en el segundo trimestre de 2020, la tasa más alta en años . Muchas mujeres y jóvenes fueron las más afectadas, dado que suelen estar empleadas en sectores más vulnerables, como el comercio y el turismo. Esta

---

<sup>23</sup>INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICAS (INE) (2024): *Boletín de informalidad laboral: Enero 2024 (N.º 27)* . Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2024/ene-informalidad-27.pdf> . Fecha de consulta: 04/02/2025.

situación hizo que las mujeres experimentaran una pérdida significativa de ingresos, aumentando la brecha salarial de género.

Un estudio de la Fundación Sol, del año 2024, señala que existe una muy baja tasa de cobertura en la negociación colectiva. Sin embargo, el aumento en la incidencia de los convenios por sobre los contratos colectivos es una forma de precarizar – aún más - el proceso de negociación colectiva. Esto se debe a que quienes participan de estos procesos de negociación no tienen garantías de derecho a huelga ni a fuero, lo que evidentemente es beneficioso para los empleadores. El mismo estudio nos señala que entre los años 1990 y 2022 se registra un aumento de trabajadores cubiertos por convenios, desde un 13% a un 40% del total de trabajadores que negocian en el periodo, no así los trabajadores cubiertos por contratos colectivos, que tienden a la baja en las mismas décadas.

Siguiendo con el estudio de Fundación Sol, con relación a la huelga, se puede destacar que, en los últimos 30 años, en promedio, menos del 0,6% de los trabajadores asalariados se involucraron o participaron de esta instancia legal. Al analizar los datos desde 1991, se observa que el peak se alcanzó en ese año un 1,8% y el 2022 llegó a 0,2% de las personas asalariadas del sector privado. Si solo consideramos a los trabajadores cubiertos por un contrato colectivo, salvo en 1991 y 2014, cada año menos del 10% ha participado en una huelga legal. Esto podría explicarse por el escaso impacto que los trabajadores consideran que tiene esta instancia para mejorar sus condiciones de trabajo y remuneraciones, dado que en Chile ha existido el reemplazo, el descuelgue, huelga circunscrita al proceso de negociación colectiva reglada, y solo puede negociarse a nivel de empresa, restando significativamente el contenido y fuerza al derecho a huelga.

### **V.3. Respetto del Derecho a la Salud**

La Salud como derecho humano, constituye un pilar fundamental para un buen vivir. Sin embargo, nuestra Constitución solo lo reconoce en la garantía de acceso y el modelo subsidiario va profundizando la precarización de la Salud Pública de Chile. Sin embargo, esto no es reciente. Por años y traspasando varios gobiernos, no ha existido la voluntad política de entregar más recursos a nuestros hospitales, a los centros de salud primaria, ni política alguna que venga a fortalecer la red pública. Se han promulgado rápidamente leyes cortas para salvar a las ISAPRES (Instituciones de Salud Previsional) y no hay intenciones para la salud pública, que es donde se atiende más del 80% de la población de quienes cotizan en Fonasa. Existe una persistente política de

desvío de recursos a privados mercantilizando así la salud de todos y todas. De esta manera, lo que en amplio concepto es un pilar central para nuestro bienestar integral, para nuestra calidad de vida, se reduce a un concepto de ausencia de enfermedad, olvidando sus determinantes y su impacto en el buen vivir. Un trabajo digno, un salario justo, una vivienda, un medio ambiente saludable, el acceso a servicios básicos, pensiones dignas, no pueden si no sustentar nuestro estado de bienestar físico, emocional y social.

Entender la Salud como un constructo amplio e integral que determina nuestra calidad de vida, nos permite mirarlo como un derecho social y no individual que se inscribe en muchos ámbitos de nuestra vida y no solo en los hospitales, aun siendo un elemento central.

La falta de recursos impacta de forma directa en las garantías de salud de las personas más pobres de nuestro país. Durante los años posteriores al fin de la pandemia el sistema de salud ha debido dar respuesta a todo aquello que se pospuso y generó grandes listas de espera, las que sin el traspaso de recursos suficiente a los hospitales no ha podido ser resuelta de forma eficiente, vulnerando derechos fundamentales de los habitantes de nuestro territorio.

En el año 2020 y 2021 CONFEDPRUS denunció ante la Alta Comisionada de Naciones Unidas para los Derechos Humanos y Relator Especial sobre el derecho de toda persona al disfrute del más alto nivel posible de salud física y mental, el grave daño en la salud mental de los equipos de Salud, a quienes les ha correspondido afrontar la atención de pacientes durante la presente Pandemia Covid-19, adjuntando INFORME SOBRE DESGASTE EMOCIONAL DE TRABAJADORAS Y TRABAJADORES DE LA SALUD EN CHILE EN EL CONTEXTO DE LA PANDEMIA COVID-19 ENTRE EL 19 DE MARZO 2020 Y 30 DE JUNIO 2021 y sendos estudios y antecedentes recientes, elaborados en conjunto con la Comisión Chilena de Derechos Humanos.

En el año 2024 las secuelas en la salud física y psíquica de los equipos de salud se evidencia en el aumento significativo de los índices de ausentismo laboral, alcanzando casi un 40% en algunos servicios de salud el 2022, encabezando la lista de enfermedades, las osteomusculares y de salud mental. En enero de este año (2025) el Ministerio de salud realizó una presentación ("Abordaje del ausentismo en Servicios de Salud año 2025", DGP Ministerio de Salud") donde se muestra un 30% de ausentismo promedio a nivel país y establece medidas para su abordaje, lo anterior en el marco de los acuerdos establecidos en la última negociación pública donde se presentó al gobierno la importancia de sostener un abordaje multifactorial y no punitivo, en donde se pudieran visualizar medidas concretas que permitieran la inserción laboral.

Sin embargo, nuevamente la falta de recursos pone en jaque esta intención, sumado a la falta de políticas específicas para el personal de salud que se encuentra en listas de espera quirúrgica y donde hoy también se encuentran un número importante de trabajadores/as que están con LM (30% aproximadamente). Esto puede visualizarse en la presentación realizada por el Ministerio de salud en septiembre del 2024 y que recopila los antecedentes del año 2023 denominada "Estado de situación salud funcionaria, DGP Ministerio de Salud".

## **VI.- ANTECEDENTES DE DERECHO**

### **PRIMERO: SOBRE LA COMPATIBILIDAD DEL TRABAJO CON LA VIDA FAMILIAR, LA PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD Y PATERNIDAD.**

Como se observó en los antecedentes de hecho, resulta imperativo que el Estado Chileno adopte mayores medidas para compatibilizar la vida familiar con el trabajo, a fin de evitar:

- 1. La discriminación a las mujeres y hombres que ejercen labores de cuidado.**
- 2. La supeditación de la vida familiar y el ocio al trabajo.**
- 3. La incompatibilidad entre el trabajo y la crianza respetuosa.**
- 4. La mantención de la mujer en una suerte de doble explotación y violencia en la faena de trabajo y en el hogar.**
- 5. La no protección efectiva de la paternidad y la relación de los padres o cuidadores hombres con sus hijos.**
- 6. La desprotección de los niños, niñas y adolescentes, como también, de los adultos mayores y personas en situación de discapacidad bajo cuidados de trabajadores dependientes.**

Puesto que, no está efectivamente consagrado el **principio del interés superior del niño**, el **principio de corresponsabilidad** y la **subordinación del trabajo a la vida familiar** en la Constitución Política de la República, el Código del Trabajo y los Estatutos Funcionarios de los Trabajadores Públicos, daña la vida familiar y, contrariamente, relega a la mujer a los cuidados y atención del hogar en desmedro de su progreso cultural, técnico y económico,

como también, excluyendo a los padres y cuidadores hombres de la vida familiar.

En síntesis, se observan **infracciones al Convenio N°156 y 165 de la Organización Internacional del Trabajo**, sobre trabajadores con responsabilidades familiares que reconoce la responsabilidad de hombres y mujeres en el trabajo por el cuidado y responsabilidades familiares y tiene como principal objetivo lograr que todos los trabajadores con estas responsabilidades tengan garantizado su derecho a la igualdad de oportunidades y trato en el mundo del trabajo y a no ser discriminadas ni discriminados por sus responsabilidades familiares.

Asimismo, se ha **ignorado las recomendaciones sobre los trabajadores con responsabilidades familiares, núm. 165 de la CEACR** relativo a las obligaciones de las autoridades competentes deberían, en particular, adoptar medidas apropiadas para promover que el hombre y la mujer compartan las responsabilidades familiares para permitir que desempeñen los interesados mejor sus responsabilidades profesionales y familiares. Lo que implicaría que deberían beneficiarse de medios de formación profesional o licencias de formación, en la medida de lo posible, como también, deberían tener acceso a los servicios necesarios para poder ingresar en un primer empleo o volver a emplearse, mejoras de las condiciones de trabajo y protección de la vida familiar y el ocio de ésta.

Al respecto, es problemática la regulación del Título II del Libro II del Código del Trabajo sobre la Protección a la Maternidad, la Paternidad y la Vida Familiar, como también la Ley N°21.645. Los motivos de la vulneración a nuestro juicio son:

- 1. No existen fueros para los padres naturales o adoptivos, ni tampoco para los cuidadores de género masculino** de niños, niñas y adolescentes, adultos mayores o personas en situación de discapacidad. **Solo gozan de fuero si fallece la madre de acuerdo con el artículo 201 del Código del Trabajo**, por lo que, en virtud del artículo 174 del Código del Trabajo no se requiere un procedimiento judicial de desafuero para despedir a un padre o cuidador de género masculino.
- 2. No existe subsidio para los padres naturales o adoptivos, ni tampoco, los cuidadores de género masculino** de niños, niñas y adolescentes, adultos mayores o personas en situación de discapacidad. Solo pueden acceder al mismo si fallece la madre de acuerdo con el

artículo 195 inciso tercero, en relación con el artículo 198, ambos del mismo Código del Trabajo.

3. **No existe subsidio para los cuidadores de adultos mayores o personas en situación de discapacidad** de acuerdo con el artículo 197 inciso 1ro y 2do en relación con el artículo 195 del Código del Trabajo.
4. **Los descansos de los padres naturales o adoptivos, o cuidadores de género masculino de niños, niñas y adolescentes, son ínfimos comparados con la madre, solamente 5 días** según el artículo 195 del Código del ramo y, opcionalmente, un descanso desde la 7ma semana del postnatal parental (de 12 semanas de descanso completo o 18 con media jornada tras terminar el descanso posnatal de 12 semanas tras el parto). Sin perjuicio, de que puede subrogar a la madre en caso de su muerte.
5. La **Ley N°21.645**, en vez de compatibilizar el trabajo con la vida familiar, da la alternativa de modalidades a distancia o teletrabajo, **ajustes menores de la jornada o adelantar el feriado anual siempre y cuando cuidan a niños, niñas o adolescentes con discapacidad, pero no al resto del grupo familiar y tiende a generarse una doble jornada laboral ante el empleador y el hogar.**

Todos, requiriendo que ambos padres trabajen para concurrir a la subrogación de los derechos de la madre. Lo cual produce a la vez una antinomia jurídica con los artículos 224 y 225 del Código Civil relativos al **principio de corresponsabilidad** en la crianza, como también otras normas internacionales como el 4º numeral del artículo 23 del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, el artículo 18 de la Convención de Derechos del Niño, Niña y Adolescente de 1989 y los artículos 1º, 3º y 8 letra b) de la Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer de 1994.

## **SEGUNDO: SOBRE LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Como se observó en los antecedentes de hecho, resulta imperativo que el Estado Chileno adopte mayores medidas para garantizar un sistema de previsión social efectivo que ampare las diversas causas que implican dejar permanente o transitoriamente de trabajar por circunstancias fuera de la

voluntad del beneficiario, permitiendo subsistir como si siguiera trabajando, a fin de evitar:

- 1. La insuficiencia y falta de integridad de las pensiones de vejez al financiarse esencialmente por la capitalización individual** como si fuera un sistema de ahorro en un régimen bancario particular.
- 2. La falta de cobertura eficaz a casos de incapacidad de trabajar por sí mismo, involuntarios e inevitables como acontece en la discapacidad o desempleo vulnerando la universalidad objetiva y subjetiva de la seguridad social.**
- 3. La aplicación de la teoría de riesgos ante las pérdidas del capital administrado por las denominadas "AFP" como si fuera una obligación de especie y cuerpo cierto cuando no lo es.**

Puesto que, el sistema previsional chileno se asemeja más a un sistema de ahorro y capitalización individual, dependiendo directamente de la capacidad económica de cada trabajador, que de un sistema de seguridad social. Esto deja en situación de vulnerabilidad a las personas discapacitadas, desempleadas y a aquellos que no podían generar capital a través del trabajo. Por lo que, a pesar de aumentar la rentabilidad del sistema mediante su administración privada, los riesgos y pérdidas de este recaen en los individuos cotizantes. Esto resultaba en una perpetuación de la desigualdad social, la pobreza y tenía un impacto significativo en la calidad de vida de los grupos más desfavorecidos a medida que envejecen.

Asimismo, tras las reformas del artículo 37 y 38 del Decreto Ley N°3.500 de 1999 y 2008 las pérdidas de la AFP en su administración particular de los fondos de retiro de los cotizantes repercuten sobre la integridad de los ahorros y en disminución de la rentabilidad de estos, respondiendo por la pérdida el cotizante y no quien administra -y que se encuentra jurídicamente como deudor de la relación-. En consecuencia, actualmente se aplica erróneamente la teoría de riesgos del artículo 1550 del Código Civil en relación al artículo 513 letra T) del Código de Comercio como si fuera una obligación de especie y cuerpo cierto, cuando es de género.

Sin perjuicio de que, en Chile, la Ley N°20.255 y la posterior creación de la Pensión Solidaria Básica y el Aporte Solidario han contribuido a abordar las brechas de cobertura y han permitido al país acercarse a los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en particular, el Convenio N°102 sobre Seguridad Social.

Igualmente, en la regulación de las Leyes N° 21.190, N° 20.255 y el Decreto Ley N° 3.500, la protección de personas en situación de discapacidad es

ínfima, puesto que la Pensión Básica Solidaria de Invalidez (PBSI) es un beneficio cuyo monto mensual corresponde a \$214.296.- pesos chilenos.

En síntesis, se observan **infracciones al Convenio N°35 y 102 de la Organización Internacional del Trabajo**, sobre seguridad social, el primero firmado y ratificado por Chile, mientras que, el segundo no ha sido ratificado aún por el Estado. Asimismo, se han **ignorado las recomendaciones del Consejo Administrativo<sup>24</sup> de la OIT en marzo de 2000**, que ha emitido una serie de recomendaciones con el fin de que nuestro país alcance la conformidad con los estándares internacionales<sup>25</sup>, a saber:

1. Que el sistema de pensiones, establecido en 1980 por el Decreto Ley N° 3.500, debería ser administrado por organizaciones sin fines de lucro.
2. Que los representantes de los asegurados deberían participar en la administración del sistema bajo condiciones determinadas por el derecho nacional y la práctica.
3. Que los empleadores deberían contribuir al financiamiento del sistema de seguro y con una carga mayor que los trabajadores, en proporción a sus rentas.

Dichas recomendaciones siguen siendo pertinentes para Chile después de la reforma de 2008, ya que el mecanismo de fondos de pensiones no ha experimentado modificaciones<sup>26</sup>. En síntesis, los motivos de la vulneración a nuestro juicio son:

1. **Las pensiones de vejez dependen esencialmente del ahorro individual de cada trabajador y, por tanto, no cubren la integridad de los costos de vida de una persona como si trabajaran en la amplia mayoría de los casos.** Ello en virtud del artículo 17 y siguientes del Decreto Ley N°3.500 que consagra la capitalización individual, como también, al no estar consagrado constitucional o legalmente el principio de integridad y suficiencia de los artículos 66 y 67 del Convenio N°102 de la Organización Internacional del Trabajo, los montos de las pensiones de vejez son mínimos y no alcanzan tales prestaciones para asegurar que la persona pueda

---

<sup>24</sup> ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (2010): *Consejo de Administración, 277.ª reunión, marzo de 2000 (GB.277/17/5, marzo de 2000)*. Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/refs/rodp277.htm#Quinto%20informe%20c%20complementario>. Fecha de consulta: 04/02/2025

<sup>25</sup> Estas recomendaciones fueron pronunciadas en relación con el Convenio N° 35 ya que nuestro país aún no ratifica el Convenio N° 102.

<sup>26</sup> ARELLANO ORTIZ, Pablo y CIFUENTES LILLO, Hugo (2010): "Legislación chilena de pensión e indicaciones de la Comisión de Expertos de la OIT", *Revista Chilena de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social*, vol. 1, N° 1, págs. 123-130.

mantener un nivel de vida similar al que tenía antes de sufrir la contingencia social (la vejez).

2. La **Pensión Solidaria Básica y el Aporte Solidario**, regulada en las Leyes N° 21.190, N° 20.255 y el Decreto Ley N° 3.500, es de un monto que **ni siquiera equivale al sueldo mínimo legal o vital establecido en la Ley N° 21.578**, puesto que la pensión es de \$214.296.- pesos chilenos, mientras que, el sueldo mínimo es de \$500.000.- pesos chilenos. Asimismo, **no existe un sistema nacional de cuidados efectivos que protejan a las personas en situación de discapacidad y no afecten el acceso al trabajo, la estabilidad del empleo y compatibilidad con la vida laboral en general de los cuidadores.**
3. **Las pérdidas producidas por la administración particular de las instituciones financieras privadas encargadas de administrar los fondos de cuentas individuales de ahorros para pensiones recaen exclusivamente sobre los cotizantes.** La derogación del artículo 38 y la actual regulación del artículo 37 del Decreto Ley N° 3.500 establecen la responsabilidad de rentabilidad real mensual anualizada que disminuye el nivel de exigencia originalmente establecido durante la Dictadura Civil-Militar tras la Leyes N° 19.795 y 20.255 en Democracia. Igualmente, no existe obligación ni mecanismos administrativos o judiciales para exigir restitución de las pérdidas a los cotizantes.

Lo cual produce a la vez una antinomia jurídica con otras normas jurídicas internacionales, tales como, los artículos 9 y 10 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de 1976, el artículo 11 letra E) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1994, como también, el artículo 28 número 1 y número 2 letra E) de la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad del 2006.

### **TERCERO: Sobre las Remuneraciones y Protección de la Remuneración.**

Como se observó en los antecedentes de hecho, resulta imperativo que el Estado Chileno adopte mayores medidas en materia de remuneraciones a fin de evitar:

1. **La discriminación y desigualdad salarial por motivo de género, particularmente en desmedro de las mujeres trabajadoras.**
2. **La imposibilidad de sustentar las necesidades fundamentales con la remuneración percibida por los trabajos ante los altos costos de vida y la inflación.**
3. **La precarización del empleo subordinado que no constituye una justa contraprestación a los esfuerzos físicos o intelectuales personales del trabajador.**
4. **Falta de cobertura de la negociación colectiva.**

Puesto que, a pesar de existir normas legales que prohíben la discriminación como el artículo 2 del Código del Trabajo y un procedimiento judicial especial para conocer casos que constituyen vulneración de derechos fundamentales, especialmente, la discriminación, denominado Tutela de Derechos Fundamentales, regulado en los artículos 485 y siguientes del mismo cuerpo legal, no hay mecanismos efectivos para solventar una brecha cultural establecida por el interés productivo en el marco de la denominada "*Teoría de la Firma*" y el modelo empresarial chileno, donde la mujer tiene menos oportunidades laborales y menores ingresos.

Asimismo, la regulación relativa al sueldo mínimo en nuestro país, modificada por la Ley N°21.578, ignora la referencia al costo o valor de la vida de un trabajador y su familia, ni tampoco sigue criterios formales estadísticos relativos a la inflación y el respectivo coste de la canasta familiar, por el contrario, sólo es objeto de las presiones políticas y mayorías circunstanciales, pero sin referencia a la dignidad del trabajador y del diálogo social.

Al respecto, se ignora en la legislación nacional los criterios formales y materiales establecidos en el Convenio N°131 de la Organización Internacional del Trabajo, particularmente los siguientes artículos:

1. Artículo 1.2 del Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 131): "*La autoridad competente de cada país determinará los grupos de asalariados a los que se deba aplicar el sistema, **de acuerdo con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores interesadas o después de haberlas consultado exhaustivamente, siempre que dichas organizaciones existan***"
2. Artículo 3 del Convenio sobre la Fijación de Salarios Mínimos, 1970 (núm. 131): "*Entre los **elementos que deben tenerse en cuenta para determinar el nivel de los salarios mínimos deberían incluirse**, en la medida en que sea posible y apropiado, de acuerdo con la práctica y las condiciones nacionales, los siguientes:*

- (a) las **necesidades de los trabajadores y de sus familias** habida cuenta del nivel general de salarios en el país, **del costo de vida, de las prestaciones de seguridad social y del nivel de vida relativo de otros grupos sociales;**
- (b) los **factores económicos**, incluidos los requerimientos del **desarrollo económico, los niveles de productividad y la conveniencia de alcanzar y mantener un alto nivel de empleo**".

Así, el salario mínimo en Chile ignora los criterios tradicionales para fijar la remuneración vital de los trabajadores, es decir, no considera que el justo salario o salario digno está directamente determinado por la necesidad relativa de cada trabajador y su familia en relación al costo de vida en concordancia con el mérito del trabajador y la capacidad económica del empleador en el marco del diálogo social<sup>27</sup>.

Por lo que, en síntesis **hay infracciones al Convenio N°100 y 111 de la Organización Internacional del Trabajo** sobre igualdad de remuneraciones y sobre la eliminación de la discriminación y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato en el empleo y la ocupación, como también, se ve claramente **incumplido de los Convenios N°131**, de la misma organización, relativos a las normas sobre fijación del salario mínimo respectivamente. Al respecto, consideramos fundamentalmente causas de estos incumplimientos las siguientes razones:

1. **No existen políticas públicas efectivas que eliminen la brecha salarial** entre hombres y mujeres, lo cual tiene **especial relación** con las normas relativas a la **protección de la maternidad, paternidad y vida familiar**, como también, la **seguridad social en Chile**. No existe un modelo de trabajo y producción subordinado a la vida familiar y las necesidades fundamentales de las personas, sino que, **prima una perspectiva de la propiedad privada y libertad económica sin consideración a los fines sociales de la misma y su subordinación a los derechos colectivos**.

---

<sup>27</sup> Algo inclusive expresado en normas premodernas y la dogmática jurídica a lo largo de la historia. Por ejemplo, Tomás de Aquino y Alberto Magno, señalan que el salario justo es la retribución al artesano (trabajador), la cual atiende los siguientes criterios:

1. Está determinada por la necesidad relativa de cada trabajador y su familia;
2. Está limitada por el mérito del trabajador y la capacidad económica del empleador;
3. Sustenta las necesidades materiales e inmateriales del trabajador y quienes forman parte de su familia y;
4. Es una de las garantías esenciales del bien común.

Cfr. Tomás de Aquino: Summa Theologica, 1-2, q. 114, a. 1.

Cfr. Alberto Magno: Super Ethica, V, 7, 343-5.

2. La **Ley N°21.578 y otras anteriores, como también, la Constitución Política de la República de 1980 carecen de criterios racionales, permanentes y fundamentadores de los montos constitutivos como salario mínimo o sueldo vital. No existe referencia** constitucional o legal en la regulación del salario mínimo **a las necesidades de los trabajadores y la vida familiar** en relación al **costo de la vida, la inflación o inclusive la canasta básica.**
3. **La misma Ley y la referencia al salario mínimo en el artículo 19 N° 16 de la Constitución Política de la República de 1980,** además de carecer de dichos criterios para establecerse, **ignora igualmente la obligatoriedad del diálogo social entre trabajadores y empleadores, a través de sus organizaciones, para estatuir su monto en el transcurso del tiempo** según el mismo Convenio.

Lo cual produce a la vez una antinomia jurídica con otras normas jurídicas internacionales, tales como, el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de 1976, el artículo 11 letra D) de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer de 1994, entre otros.

#### **CUARTO: Sobre las Jornada de Trabajo y Descanso.**

Como se observó en los antecedentes de hecho, resulta imperativo que el Estado Chileno adopte mayores medidas para compatibilizar la vida familiar con el trabajo, a fin de evitar:

1. **Un desequilibrio entre la duración de la jornada laboral y los descansos, que subordina la vida al trabajo, privando del trabajo de su fin natural, servir a la subsistencia de la vida y no a la inversa.**
2. **En consecuencia, la falta de promoción de una jornada laboral de duración prudente que permita al trabajador disponer y gozar de horas libres para su bienestar personal y el de su familia.**
3. **Que el Estado, las organizaciones patronales y laborales no impongan a los empleadores el sano aprovechamiento de los descansos del trabajador.**

El bienestar del trabajador es esencial para la salud individual y la productividad colectiva. Un equilibrio adecuado entre la jornada laboral y los descansos es fundamental para prevenir enfermedades físicas y mentales. Las

largas jornadas laborales pueden aumentar el riesgo de afecciones crónicas y generar estrés, lo que a su vez puede llevar a problemas como la ansiedad y el agotamiento emocional. Asimismo, como señala el adagio latino y principio jurídico de las primeras legislaciones sociales que regularon en Hispanoamérica el descanso, como la Ley de Burgos de 1512 y otras, "*Id quod est praestantissimum, maximeque optabile omnibus sanis et bonis et beatis, cum dignitate otium*"<sup>28</sup>, que implica que lo propio de una persona para ser feliz, honesta y saludable -fin último del derecho- es el ocio: la vida familiar, el acceso a los bienes superiores de la cultura, el deporte y otros aspectos de la vida propiamente humana.

Ahora bien, en el régimen laboral chileno, se garantiza actualmente la protección del descanso del trabajador. De acuerdo con los artículos 22 y 28 del Código del Trabajo, la jornada ordinaria de trabajo está sujeta a límites que las partes deben respetar al establecerla en el contrato. Estos límites son: a) la jornada no puede exceder de 45 horas semanales (reduciéndose a 40 horas semanales para 2026); b) el máximo de 45 horas debe distribuirse en no menos de cinco ni más de seis días; y c) la jornada diaria no puede superar las 10 horas.

Además, el contrato debe especificar el horario de trabajo, indicando la hora de inicio y término de la jornada diaria, así como el tiempo destinado a colación, que no puede ser inferior a media hora. Por lo tanto, si se acuerda una jornada de 45 horas semanales (o 40 para 2026) distribuidas en cinco días, el trabajador tendrá derecho a descansar dos días a la semana. En cambio, si la jornada de 45 horas se distribuye en los seis días permitidos, el trabajador sólo tendrá derecho a un día de descanso semanal. Es posible exceder el máximo legal de horas de trabajo, y en ese caso se aplican las disposiciones del artículo 30 y siguientes del Código del Trabajo, que regulan las horas extraordinarias. Estas horas son aquellas que superan el límite legal o las horas pactadas en el contrato si estas fueran menores. Según el artículo 31 del mismo Código, las horas extraordinarias no pueden exceder de dos horas diarias y solo pueden realizarse en actividades que no comprometan la salud del trabajador. Además, deben ser remuneradas con un recargo establecido en el artículo 32 del Código del Trabajo.

Asimismo, Chile implementó la Ley de 40 horas semanales, las cuales se irán aplicando de forma gradual en un plazo de 5 años. Sin embargo, esto no limita a que las empresas ya puedan reducir su jornada laboral a 40 horas semanales.

---

<sup>28</sup> Cicerón. Pro Sestio, XLV, 98

Sin embargo, vemos en la legislación nacional varias excepciones que crean trabajadores de segunda categoría con jornadas excesivas y descansos menores a los necesarios para poder disfrutar del ocio, **infringiendo Chile los Convenio N° 1, 14 y 30 de la Organización Internacional del Trabajo relativos a las horas de trabajo, las vacaciones pagadas y las horas de trabajo**. Dicha infracción tiene de origen las siguientes circunstancias:

1. **Los trabajadores a bordo de naves pesqueras, faenas portuarias, establecimientos de comercio y servicios que atienden directamente al público, como también, los deportistas profesionales y trabajadores con actividades conexas** que de acuerdo al artículo 38 del Código del Trabajo **no gozan** de las normas del Párrafo 4° del Libro I del mismo Código sobre **Descanso Semanal**.
2. **La mayoría de los trabajadores chilenos**, con excepción de los señalados en el artículo 27 del Código del Trabajo, **tienen un descanso dentro de la jornada** de trabajo por concepto de **colación** que **dura a lo menos media hora solamente** y **no se considera trabajado para computar la duración de la jornada diaria** de acuerdo al artículo 34 del mismo cuerpo legal.
3. Dentro de las **facultades del empleador de alterar unilateralmente el contrato del trabajador en Chile**, el denominado "*Ius Variandi*", se encuentra una circunstancia especialmente gravosa y discriminatoria para **los trabajadores del retail y el comercio de acuerdo al artículo 24 del Código del Trabajo**. Por el cual, estos trabajadores durante los **nueve días anteriores a navidad, distribuidos en los 15 días previos a dicha festividad**, pueden verse compelidos **por el empleador a trabajar** hasta por **dos horas diarias más hasta inclusive las 23 horas del día**, con **excepción del día previo a navidad y al 1° de Enero**, donde **no pueden trabajar más allá de las 20 horas del día**. Sin perjuicio de los recargos legales en su remuneración.
4. Las **normas relativas a la protección del descanso de los trabajadores que se desempeñan como choferes de vehículos y auxiliares de locomoción colectiva o servicios interurbanos**, como también, los **de carga**, de acuerdo con los artículos 25 y 25 bis **se incumplen gravemente por los empleadores sin medidas por parte del Estado para proteger a dichos trabajadores**.
5. Finalmente, **la actual jornada ordinaria y su progresiva disminución a 40 horas semanales**, siguen siendo **excesivas en comparación con la productividad efectiva de los trabajadores y**

**consumen la mayoría del día** de estos, implicando **menos tiempo para el ocio** y, además, en virtud de ser un trabajo físico o intelectual bajo subordinación y dependencia, **un agotamiento que disminuye su aprovechamiento posterior, afectando la vida familiar, como también, la integridad física y psíquica.**

En este contexto, el derecho al descanso laboral debe ser considerado y valorado como un derecho esencial que proviene de la naturaleza humana. Por lo tanto, se reconoce como un derecho individual inherente a toda persona, ya que es fundamental para su pleno desarrollo. Este argumento encuentra su respaldo más contundente en la "*Declaración Universal de Derechos Humanos*", adoptada y proclamada mediante la **resolución 217 A (III)** de la **Asamblea General de las Naciones Unidas** el 10 de diciembre de 1948, que establece: **Artículo 24:** "*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*"<sup>29</sup>.

### **QUINTO: Sobre la Negociación Colectiva, el Derecho a la Huelga y el Dialogo Social.**

Como se observó en los antecedentes de hecho, resulta imperativo que el Estado Chileno adopten mayores medidas para fomentar la sindicalización de los trabajadores y mejorar los mecanismos de diálogo social como la negociación colectiva o herramientas de auto tutela para proteger los intereses colectivos de la parte más débil, el trabajador, como lo es la huelga, a fin de evitar:

- 1. La baja tasa de sindicalización.**
- 2. La preservación de desincentivos formales a través de las normas relativas a la negociación colectiva.**
- 3. La debilidad endémica del movimiento de los trabajadores organizados ante la falta de herramientas y poder negociador como es el uso de la huelga.**

Al respecto, la legislación sobre derecho colectivo del trabajo se encuentra en el libro III y IV del Código del Trabajo, que a más de 45 años de la implementación del Plan Laboral impuesto por la dictadura civil-militar a

---

<sup>29</sup> Resolución 217 de la Declaración Universal, Artículo 24: "*Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas*".

través del Decreto Ley N° 2.200 ha tenido escasas modificaciones, salvo la reforma del año 2016 con la Ley N° 20.940 que tenía por objeto la “modernización del sistema de relaciones laborales”, que en definitiva ha provocado la extensión y aumento de las ya excesivas regulaciones y restricciones, tanto para la constitución y funcionamiento de sindicatos, como para la negociación colectiva y la huelga.

Asimismo, es preciso señalar que dicha legislación contiene normas que **infringen los Convenios N° 87, 98 y 154 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)** en relación a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, el derecho de sindicación y de negociación colectiva y, el fomento de la negociación colectiva respectivamente. Dicha Infracción tiene origen en las siguientes circunstancias:

1. A nivel sectorial, la negociación es escasa, **y los trabajadores en empresas pequeñas o de sectores precarizados tienen dificultades para acceder a este derecho.**
2. La legislación chilena **impone limitaciones a la representación sindical, ya que solo los sindicatos constituidos pueden negociar convenios colectivos.** Esto excluye a muchos trabajadores informales o a aquellos que no están sindicalizados. Además, los sindicatos deben cumplir con requisitos estrictos para su reconocimiento, lo que puede dificultar su formación y funcionamiento.
3. **Se prohíbe la huelga en servicios esenciales,** lo que puede limitar el poder de negociación de los sindicatos en sectores críticos.
4. **Se exige un preaviso de 10 días antes de una huelga,** lo que puede debilitar la posición de los trabajadores en las negociaciones.
5. **Existe la posibilidad de que los empleadores ofrezcan acuerdos individuales a los trabajadores, a menudo en detrimento de los convenios colectivos, erosionando la fuerza de la negociación colectiva.**

Lo cual produce a la vez una antinomia jurídica con otras normas jurídicas internacionales, tales como, el artículo 8 del Pacto Internacional de Derechos Sociales, Económicos y Culturales de 1976, entre otros.

## **VII.- CONCLUSIONES**

Vivimos un proceso de envilecimiento de nuestra sociedad, donde el fruto de la convivencia no es la solidaridad, sino que la indiferencia y la apatía que acampan victoriosas en medio de las relaciones humanas de toda índole. Se

decide ocultar la situación de hacinamiento de más de dos millones de chilenos, hacer oídos sordos a la falta de acceso a los servicios básicos de prevención, intervención y rehabilitación en la salud, y se ignoran las amplias capas de jóvenes desposeídos de ejemplo y esperanza.

Actualmente los depredadores antisociales de los grandes conglomerados económicos y los grupos delictivos —caras de una misma moneda que abusan de la propiedad privada y la libertad individual— devoren el tejido social. Así, los problemas estructurales del país son las causas finales de los episodios de violencia y desintegración social. Como señaló Agustín de Hipona: “*No hay derecho donde no hay justicia; no hay república donde no hay justicia*”<sup>30</sup>. La autoridad debe recordar que la dignidad humana y la protección de los derechos humanos son principios fundamentales para evitar que las personas se vean obligadas a recurrir al supremo recurso de la rebelión contra la tiranía y la opresión, como lo afirma la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.

Al respecto, la Organización Internacional del Trabajo ha reiterado la importancia de que los Estados contemplen un marco regulatorio amplio y estructurado que permita la materialización de mecanismo de verificación de cumplimiento del rol rector en materia de Seguridad Social, simplificando los compendios normativos capaces de actualizarse armónicamente.

En este sentido, el Estado de Chile debe reconocer la adopción de los principios preventivos básicos contenidos en el Convenio N° 187, identificando los peligros y evaluación de los mismos, así como la aplicación de programas de medidas preventivas y correctivas.

Resulta fundamental establecer la implementación efectiva de sistema de gestión y seguridad del trabajo resultando vital ratificar el Convenio N° 155, así como la urgencia en la ratificación del Convenio N° 148 sobre medioambiente del trabajo, que se vincula plenamente con la legislación nacional considerada en la Ley N° 16.744 sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.

Atendido lo anterior y en especial respecto de la vigilancia ambiental y la de la salud, se exige al Estado el establecimiento de protocolos suficientes que sean desarrollados con autoridad sanitaria, con el fin de abarcar aquí con el fin de abarcar aquellas contingencias no cubiertas y promover su implementación preventiva.

---

<sup>30</sup> Agustín de Hipona: *De civitate Dei contra paganos* XIX, XXI.

Con todo, ante la escasez de recursos financieros disponibles para las instituciones públicas nacionales, resulta necesaria revisar las asignaciones presupuestarias asignadas en el ámbito de la seguridad y salud del trabajo, con el fin de otorgar debido cumplimiento a las obligaciones suscritas por el Estado.

El Estado de Chile, a pesar de que ha ratificado los principales Convenios que buscan el resguardo de garantías de seguridad social y trabajo decente, no ha sido capaz de dar cuenta en sus políticas públicas, de la protección de estos derechos, toda vez que no son asociadas a recursos suficientes para su implementación y no se avanza con la celeridad necesaria en la modificación de la regularización legislativa vigente.

Resulta urgente el compromiso del Estado respecto a un modelo de seguridad social separado de la industria, poniendo fin al desvío de recursos públicos, al lucro a través de cobertura de derechos esenciales y que de esa manera se pueda garantizar el bienestar integral de los habitantes de nuestro país en cada uno de sus requerimientos a lo largo de todo el ciclo de su vida.

Y por supuesto el establecimiento de las garantías de trabajo decente que permitan al trabajador y trabajadora una relación armónica con su entorno, entre sus labores y su vida personal y familiar, en espacios libres de toda violencia, con acceso a cuidados, y sin duda, con una pensión digna al final de su vida laboral.

En cumplimiento con los Convenios internacionales suscritos y ratificados, se requiere que el Estado de Chile, se comprometa responsable y oportunamente a los requerimientos urgentes que signifiquen un avance real y concreto en la reparación, el establecimiento de medidas de garantía al bienestar físico y psíquico de las trabajadoras y trabajadores de la salud, y en el desarrollo y fortalecimiento de un sistema de seguridad social con un pilar solidario, poniendo fin al lucro de los derechos sociales.

## **VIII.- RECOMENDACIONES PROPUESTAS**

1. Generar un plan de inversión pública que permita dar garantías de derechos de seguridad social, y tenga reflejo en el Presupuesto Nacional.
2. Asimismo, generar beneficios tributarios que incentiven el dialogo social para el aporte sustancial de los empleadores y proveedores en el progreso material e inmaterial de los trabajadores y consumidores.

3. Inversión pública para resguardo de la integridad física y psíquica del personal de salud en materias de seguridad, violencia externa e interna.
4. Asignación de desempeño difícil para trabajadoras y trabajadores con exposición a riesgos en el desempeño de sus funciones de zonas vulneradas por violencia o contaminación ambiental (zonas saturadas).
5. Modificación Ley N° 16.744 para que incorpore reconocimiento de enfermedades de origen laboral a razón del desempeño en zonas saturadas y la intoxicación como accidente del trabajo.
6. Modificación de los estatutos administrativos para garantía de ambientes laborales libres de violencia para trabajadores/as públicos, respondiendo a la regulación vigente determinada en Ley Karin (Ley N° 21.643).
7. Transformación y reformulación del sistema de seguridad social para garantizar los principios de universalidad objetiva, integridad o suficiencia, como también, participación de los cotizantes y beneficiarios para que se proteja efectivamente la vida familiar, permitiendo a las personas que no pueden trabajar por si misma por razones ajenas a su voluntad.
8. Que la administración del nuevo sistema de seguridad social no sea administrado por entidades privadas con fines de lucro.
9. Que se extienda la protección de la vida familiar, el ocio y descanso en el mundo laboral, especialmente en miras del interés superior del niño, niña y adolescente, dando acceso a los padres y otros cuidadores a los beneficios bajo subsidio de los descansos actualmente exclusivos de las madres.
10. Que la regulación del sueldo mínimo se adapte a los estándares de dialogo social y determinación en conformidad a las necesidades materiales e inmateriales de los trabajadores y su familia junto con la capacidad económica de los empleadores en conformidad a los Convenios de la OIT para constituir efectivamente un sueldo vital.

## **VI. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.**

### **Autores clásicos**

1. **Alberto Magno** : *Super Ethica* , V, 7, 343-5 en sus obras completas de la Edición de Colonia *Opera Omnia* (ed. A. Borgnet, Vivés, 1890-1899).
2. **Agustin de Hipona**: *De civitate Dei contra paganos* XIX, XXI en "*Corpus Scriptorum Ecclesiasticorum Latinorum* (CSEL 40.1 y 2)", en The Monastic Manuscript Project. Disponibles en:

<http://earlymedievalmonasticism.org/Corpus-Scriptorum-Ecclesiasticorum-Latinorum.html>.

3. **Cicerón** . *Pro Sestio* XLV, 98, en The Latin Library. Disponible en: <https://www.thelatinlibrary.com/cicero/sestio.shtml#45>
4. **Tomás de Aquino** : *Summa Theologica* , 1-2, q. 114, a. 1, en HJG. Disponible en: <https://hjg.com.ar/sumat/>.

### Artículos académicos

5. **Arellano Ortiz, Pablo y Cifuentes Lillo, Hugo** (2010): "Legislación chilena de pensión e indicaciones de la Comisión de Expertos de la OIT", *Revista Chilena de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social* , vol. 1, Nº 1, págs. 123-130.

### Capítulos de libros académicos

6. **Ferrada Bórquez, Juan Carlos** (2015): "El Derecho de Propiedad Privada en la Constitución Política de 1980" en *La Constitución Chilena: Una Revisión Política* (coord. & edit. Bassa, Jaime, Ferrada Juan Carlos y Viera, Christian, Santiago de Chile, Lom), pp. 161-184.
7. **Ugarte Cataldo, José Luis** (2015): "El Trabajo en la Constitución Chilena" en *La Constitución Chilena: Una Revisión Política* (coord. & edit. Bassa, Jaime, Ferrada Juan Carlos y Viera, Christian, Santiago de Chile, Lom), pp. 121-140.
8. **Viera Álvarez, Christian** (2015): "La Libre Iniciativa Económica" en *La Constitución Chilena: Una Revisión Política* (coord. & edit. Bassa, Jaime, Ferrada Juan Carlos y Viera, Christian, Santiago de Chile, Lom), pp. 141-160.

### Investigaciones y documentos oficiales

9. **Banco Interamericano de Desarrollo** (2020). *Brechas de género en las industrias culturales y creativas* . Disponible en: <https://publicación.iowa.o/publica/español/documento/B-Delaware-genero-es--las-industrias-cult-y-creativas.pdf>. Fecha de consulta: 04/02/2025.
10. **Cámara de Diputadas y Diputados de Chile** (2022). *Informe de la Comisión de Mujeres y Equidad de Género sobre el proyecto de ley que establece un mecanismo para aumentar la participación de las mujeres en los directorios de las sociedades anónimas abiertas y sociedades anónimas especiales*. Disponible en: <https://publicación.iowa.o/publica/español/documento/B-Delaware-genero>

-es--las-industrias -cult-y - creativas.pdf. Fecha de consulta: 04/02/2025.

11. **Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)** : “Acerca de la Sociedad de Cuidado”. Disponible en: <https://www.cepal.org/es/subtemas/sociedad-cuidado/acerca-la-sociedad-cuidado#:~:text=La%20sociedad%20de>. Fecha de consulta: 04/02/2025.
12. **Dirección de Presupuestos (DIPRES)** (sf): *Radiografía del ausentismo laboral en el sector público* (Santiago, Gobierno de Chile). Disponible en: [https://www.dipres.gob.cl/598/articles-355566\\_doc\\_pdf.pdf](https://www.dipres.gob.cl/598/articles-355566_doc_pdf.pdf). Fecha de consulta: 04/02/2025.
13. **Fundación Sol** (2023) “Pensiones bajo el Mínimo Los montos de las pensiones que paga el sistema de capitalización individual en Chile (Datos 2023)”. Disponible en : [https://fundacionsol.cl/cl\\_luzit\\_herramientas/static/adjuntos/7496/PB\\_M2023\\_vf240520.pdf](https://fundacionsol.cl/cl_luzit_herramientas/static/adjuntos/7496/PB_M2023_vf240520.pdf). Fecha de consulta: 04/02/2025.
14. **Instituto Nacional de Estadística (INE)** (2023). *Género y desigualdad de ingresos en Chile*. Disponible en: “[https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/g%C3%A9nero-y-desigualdad-de-ingresos-en-chile.pdf?sfvrsn=64af7d60\\_2](https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/prensa-y-comunicacion/g%C3%A9nero-y-desigualdad-de-ingresos-en-chile.pdf?sfvrsn=64af7d60_2)”. Fecha de consulta: 04/02/2025.
15. **Instituto Nacional de Estadísticas (INE)** (2024): *Boletín de informalidad laboral: Enero 2024* (N.º 27). Disponible en: <https://www.ine.gob.cl/docs/default-source/informalidad-y-condiciones-laborales/boletines/2024/ene-informalidad-27.pdf> . Fecha de consulta: 04/02/2025.
16. **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2010): *Consejo de Administración, 277.ª reunión, marzo de 2000* (GB.277/17/5, marzo de 2000). Disponible en: <https://webapps.ilo.org/public/spanish/standards/relm/gb/refs/rodp277.htm#Quinto%20informe%20complementario>. Fecha de consulta: 04/02/2025.
17. **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2024): “Chile ratifica el Convenio de la OIT sobre la violencia y el acoso en el trabajo”. Disponible en: <https://www.ilo.org/es/resource/news/chile-ratifica-el-convenio-de-la-oit-sobre-la-violencia-y-el-acoso-en-el>. Fecha de consulta: 04/02/2025
18. **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (2024). *Namibia hace historia con un salario mínimo nacional* . Disponible en: <https://www.ilo.org/es/recursos/ar/n/A-h-Hola-con-u-salario-minimo-nacional> . Fecha de consulta: 04/02/2025.

19. **Organización Internacional del Trabajo (OIT)** (sitio web). *Seguridad y salud en el trabajo* . Disponible en: <https://www.ilo.org/es/temas-y-sectores/seguridad-y-salud-en-el-trabajo> . Fecha de consulta: 04/02/2025.

## Legislación

### Leyes y códigos

20. **Chile, Código del Trabajo** , contenido en el Decreto con Fuerza de Ley (DFL) N° 1 del Ministerio del Trabajo y Previsión Social.
21. **Chile, Ley N° 16.744** , sobre Accidentes del Trabajo y Enfermedades Profesionales.
22. **Chile, Ley N° 18.834** , Estatuto Administrativo.
23. **Chile, Ley N° 18.575** , Ley de Bases de la Administración del Estado.
24. **Chile, Ley N° 18.883** , Estatuto Administrativo para trabajadores municipales.
25. **Chile, Ley N° 20.255** , Sistema de Pensiones.
26. **Chile, Ley N° 21.190** , reforma del sistema provisional.
27. **Chile, Ley N° 21.578** , sobre salario mínimo.
28. **Chile, Ley N° 21.643** , conocida como "Ley Karin", sobre ambientes laborales libres de violencia.
29. **Chile, Ley N° 21.645** , sobre Conciliación de la Vida Personal, Familiar y Laboral.
30. **Chile, Decreto Ley N° 3.500** , sobre el sistema de pensiones.
31. **Chile, Decreto Ley N° 2.200** , conocido como "Plan Laboral".

### Convenios internacionales

32. **Convenio N° 87 de la OIT** , sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación.
33. **Convenio N° 98 de la OIT** , sobre derecho de sindicación y negociación colectiva.
34. **Convenio N° 102 de la OIT** , sobre seguridad social (no ratificado por Chile).
35. **Convenio N° 154 de la OIT** , sobre fomento de la negociación colectiva.
36. **Convenio N° 155 de la OIT** , sobre seguridad y salud de los trabajadores.
37. **Convenio N° 156 de la OIT** , sobre trabajadores con responsabilidades familiares.

38. **Convenio N° 165 de la OIT** , sobre protección de los trabajadores con responsabilidades familiares.
39. **Convenio N° 161 de la OIT** , sobre los servicios de salud en el trabajo.
40. **Convenio N° 187 de la OIT** , sobre el marco promocional para la seguridad y salud en el trabajo.
41. **Convenio N° 189 de la OIT** , sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos.
42. **Convenio N° 190 de la OIT** , sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo

## Libros

43. **Hayek, Friedrich A.** (2009): *Camino de Servidumbre* (1ra edición, 6ta reimpresión, Madrid, Alianza Editorial).
44. **Hobbes, Thomas** (1979): *Leviatán* (Madrid, Editora Nacional).
45. **Klein, Naomi** (2009): *La Doctrina del Shock: El Auge del Capitalismo del Desastre* (3ra Edición, Madrid, Editorial Paidós).
46. **Mounier, Emmanuel** (1975): *Revolución Personalista y Comunitaria* (Madrid, Editorial Zero).
47. **Sater, William F. & Collier, Simon** (2018): *Historia de Chile, 1808-2017* (Trad. Milena Grass, 2da edición, Editorial Akal, Madrid).

## Noticias

48. **Biobio Chile** (2024). Disponible en: <https://www.biobiochile.cl/noticias/nacional/region-metropolitana/2024/12/17/dos-enfermeras-resultan-heridas-por-disparos-en-las-inmediaciones-del-hospital-padre-hurtado.shtml>. Fecha de consulta: 04/02/2025.
49. **Kremerman, Marco** (2025): "Tendremos un sistema de pensiones privado subsidiado por el Estado que en 10 años necesitará más plata", *Radio Universidad de Chile* . Disponible en: <https://radio.uchile.cl/2025/01/16/marco-kremerman-tendremos-un-sistema-de-pensiones-privado-subsidiado-por-el-estado-que-en-10-anos-necesitara-mas-plata/>. Fecha de consulta: 04/02/2025.
50. **La Tercera (2024)**: "Aguilera y ataques contra el personal de salud: Hay lugares donde las personas han renunciado producto de la inseguridad", *La Tercera* . Disponible en: <https://www.latercera.com/nacional/noticia/aguilera-y-ataques-contra-el-personal-de-salud-hay-lugares-donde-las-personas-han-renunciado-producto-de-la-inseguridad/KN7EZZV4ZBGEDNFUD4WYHIRFQA/>. Fecha de consulta: 04/02/2025.

## VII. AGRADECIMIENTOS.

Agradecemos a quienes han participado de la investigación, redacción y corrección del presente informe. Particularmente, a la Presidenta de la Confederación Democrática de Profesionales Universitarios de la Salud (CONFEDPRUS), Margarita Paz Araya Flores, a los integrantes del equipo de “*Derecho del Trabajo y Seguridad Social*” de la Comisión Chilena de Derechos Humanos (CCHDH): María Angélica Hidalgo Hermosilla, Katia Margot González Palma, Giovanni Alejandro Calderón Toledo, Graciela Valentina Manríquez Inzunza y José Tomás Gálvez Zúñiga, como también, al encargado del equipo de “*Investigación Jaime Castillo Velasco*” de la CCHDH, Pablo Francisco Corvalán Alvarado y al Presidente de la misma institución Alonso Ignacio Salinas García.

**POR LO TANTO, SOLICITAMOS** tener presente este informe, requiriendo al Estado chileno cumplir con la normativa internacional relativa a los Derechos Humanos regulada en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo mediante cambios legislativos sustantivos y nuevas políticas públicas que permitan adecuar el derecho interno a las obligaciones internacionales del Estado para el pleno desarrollo y progreso material e inmaterial de los trabajadores y trabajadoras, sus familias y toda la Nación.

Powered by  Firma electrónica avanzada  
MARGARITA PAZ ARAYA  
FLORES  
2025.02.21 13:48:39 -0300

MARGARITA PAZ ARAYA FLORES  
PRESIDENTA CONFEDPRUS

Powered by  Firma electrónica avanzada  
ALONSO IGNACIO  
SALINAS GARCIA  
2025.02.21 15:05:46 -0300

ALONSO IGNACIO SALINAS GARCIA  
PRESIDENTE CCHDH