



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.14
20 febrero 1986
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1986

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Informes iniciales presentados por los Estados Partes en el Pacto sobre los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9, de conformidad con la primera etapa del programa establecido por el Consejo Económico y Social en su resolución 1988 (LX)

Adición

PAISES BAJOS*

[22 de enero de 1986]

I. ANTECEDENTES

1. Los derechos enumerados en los artículos 6 a 9 del Pacto pueden ejercerse en las Antillas Neerlandesas sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, propiedad, nacimiento u otra condición. Tampoco se hace ninguna distinción al respecto entre los trabajadores extranjeros y nacionales, con tal de que los trabajadores extranjeros estén en posesión de un permiso oficial de residencia válido que les conceda autorización para trabajar.

* El presente documento contiene información relativa a la aplicación de los artículos 6 a 9 del Pacto en las Antillas Neerlandesas.

El material de referencia mencionado en el informe está disponible para su consulta en la Secretaría, en la forma recibida del Gobierno de los Países Bajos.

II. ARTICULO 6: EL DERECHO AL TRABAJO

A. Principales leyes

2. Las principales disposiciones legislativas relativas al derecho al trabajo son: la ley de convenios colectivos (P.B*. 1958, No. 60); la ley sobre la Oficina de Empleo (P.B. 1946, No. 109); la ley sobre rescisión de los contratos de empleo (P.B. 1972, No. 111); y el Código Civil (artículo 1615 o, p, y q).

B. Empleo

3. El Reino de los Países Bajos, a que están incorporadas las Antillas Neerlandesas, es parte en el Tratado de Roma, que prohíbe el trabajo obligatorio o forzoso de toda índole. El Reino de los Países Bajos ha ratificado los convenios de la OIT No. 29, que prohíbe el trabajo forzoso u obligatorio, y No. 105, relativo a la abolición del trabajo forzoso.

4. Por lo que se refiere a las garantías contra la discriminación, en la legislación nacional de las Antillas Neerlandesas no hay una disposición general que prohíba explícitamente la discriminación en el empleo. Hay, sin embargo, un cierto número de disposiciones nacionales destinadas a eliminar la discriminación en la esfera del empleo.

5. Con arreglo al apartado 3 del artículo 1 de la ley de convenios colectivos, no se podrá imponer en dichos convenios a un empleador la obligación de contratar o no contratar a las personas que pertenezcan a una raza o religión o posean una convicción política determinada. Con arreglo al artículo 4 de la ley sobre la Oficina de Empleo, tendrán acceso al organismo nacional de empleo todos los empleadores y todas las personas que busquen trabajo.

Política económica

6. La recesión internacional de los últimos años ha causado efectos graves en la economía de las Antillas Neerlandesas. Como dicha economía depende en gran medida del sector terciario, el descenso de la demanda exterior de ese sector ha surtido efectos considerables, tanto directos como indirectos. Tales efectos han afectado particularmente a las industrias del transporte, hotelera y de reparación de buques, y la contracción del mercado turístico ha sido al mismo tiempo un duro golpe para los detallistas y la línea aérea nacional. Para atajar esa tendencia, el Gobierno ha anunciado una política encaminada a preservar y crear puestos de trabajo mediante el fomento del crecimiento económico y a mantener a un nivel satisfactorio las reservas de divisas. Entre las medidas que el Gobierno se propone adoptar figuran las siguientes:

* Publicatieblad van de Nederlandse Antillen (Boletín Oficial de las Antillas Neerlandesas).

- a) Una política de precios y sueldos que estimule la actividad económica corrigiendo al mismo tiempo sus consecuencias sociales desfavorables;
- b) Una política monetaria que garantice el mantenimiento de las reservas de divisas a un nivel satisfactorio;
- c) Una política destinada a mejorar la situación de la balanza de pagos;
- d) La eliminación de los obstáculos que dificultan la expansión del mercado de trabajo.

El convenio No. 122 de la OIT, relativo a la política de empleo, ha sido ratificado por el Reino de los Países Bajos en nombre de las Antillas Neerlandesas.

Oficina Nacional de Empleo

7. La Oficina Nacional de Empleo de las Antillas Neerlandesas, establecida por una disposición especial, presta asistencia a los empleadores y los trabajadores en la búsqueda de personal y de empleo, y reúne los datos necesarios para ejecutar esa tarea.

8. Además, la mayoría de las islas que integran las Antillas Neerlandesas tienen un departamento que se ocupa de la política del mercado de trabajo y reúne y analiza las estadísticas sobre el empleo.

Capacitación profesional

9. El fomento de la capacitación profesional es una de las funciones de la Oficina de Empleo. Los departamentos de empleo de las islas organizan cursos de capacitación para las personas sin empleo. En Curazao, el programa incluye cursos de capacitación en albañilería, carpintería, fundición y fontanería. La Fundación para la Capacitación y la Enseñanza Profesional de Curazao fomenta la capacitación de los jóvenes y los adultos en horas distintas de las horas escolares ordinarias. La Fundación está constituida por representantes del Gobierno, los empleadores y los trabajadores, y actúa como asesor técnico del Gobierno en las reuniones del Comité Técnico del Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre la Formación Profesional.

Protección contra los despidos arbitrarios

10. La legislación de las Antillas Neerlandesas otorga a los trabajadores protección contra los despidos arbitrarios.

11. Con arreglo a la ley sobre rescisión de los contratos de empleo, para que tenga lugar el despido de un empleado debe obtenerse previamente el consentimiento del director del Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

12. El artículo 1615, apartados s y t, del Código Civil otorga a los empleadores y empleados el derecho a recurrir a los tribunales si estiman que la otra parte actuó en forma claramente arbitraria al dar término al empleo.

/...

13. Con arreglo al Código Civil, la parte que dé termino al contrato de empleo sin el consentimiento de la otra parte quedará obligada a abonar una indemnización en ausencia de razones suficientemente persuasivas para actuar así (el Código Civil da ejemplos de razones que pueden considerarse como suficientemente persuasivas).

Protección contra el desempleo

14. En las Antillas Neerlandesas no hay protección legislativa contra el desempleo. El Gobierno trata de eliminar o reducir, en la medida de lo posible, el desempleo mediante su política de empleo (véase el artículo 6 B 2)).

Información estadística

15. Figuran a continuación expuestos los niveles de empleo y desempleo de Aruba y Curazao en febrero de 1981 y diciembre de 1984.

		<u>Personas empleadas</u>	<u>Personas desempleadas</u>	<u>Porcentaje de desempleo</u>
Aruba	1981	23 500	2 500	9,4
	1984	24 700	3 400	12,1
Curazao	1981	48 800	10 500	17,8
	1984	47 300	16 900	26,3

16. En febrero de 1981 el número de las personas de Curazao en edad de trabajar ascendía a 59.300, de las que 35.800 eran hombres y 23.500 mujeres. El 10,5% de la cifra total eran personas desempleadas, de las que el 60% eran mujeres. La mayoría de las personas desempleadas (más del 70%) tenían un bajo nivel de enseñanza o capacitación.

17. La población trabajadora de Aruba en febrero de 1981 estaba constituida por 26.000 personas (16.500 hombres y 9.500 mujeres) de las que 2.500 estaban sin empleo, siendo el 45% de las mismas mujeres.

18. La población trabajadora de las cuatro islas restantes de las Antillas Neerlandesas - Bonaire, Saba, San Eustaquio y San Martín - ascendía en febrero de 1981 a 10.900 personas de las que el 9,2% estaban desempleadas. El desempleo ascendía al 11,5% en Bonaire y al 7,7% en San Martín, siendo el número de las personas desempleadas en las otras dos economías sumamente pequeñas de Saba y San Eustaquio 29 y 79 respectivamente, es decir, el 7,3% y el 14,5% de la población trabajadora. Se espera que en los próximos años se produzca en todas las islas, a excepción de San Martín, un aumento absoluto de la población total trabajadora juntamente con un aumento absoluto y relativo de la cifra de desempleo.

/...

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

A. Principales leyes

19. Las principales disposiciones legislativas sobre protección salarial de las Antillas Neerlandesas están contenidas en la ley de salarios mínimos (P.B. 1972, No. 110), que faculta al Gobierno para establecer condiciones salariales mínimas y prohíbe la concertación de contratos de empleo en los que se estipule el pago de salarios inferiores al mínimo; y el Código Civil (artículo 1614 b)), que regula la obligación de los empleadores de pagar a sus empleados el salario en la fecha convenida.

B. Remuneración

Sueldos

20. Los sueldos están regulados en el sector público por una ley aprobada por el Parlamento y en el sector privado se determinan mediante negociaciones individuales y convenios colectivos, habida cuenta de las disposiciones legislativas sobre salarios mínimos.

21. En las Antillas Neerlandesas hay cuatro niveles diferentes de salarios mínimos correspondientes a distintos sectores industriales y comerciales. Los niveles se ajustan todos los años teniendo en cuenta el aumento del índice de los precios de los artículos destinados al consumo de los hogares. El Gobierno tiene la intención de introducir un salario general mínimo ajustando para ello los cuatro niveles de salarios mínimos existentes mediante la aplicación de diferentes porcentajes del índice de los precios.

Remuneración de otra índole

22. El pago de primas y pluses para compensar el costo de la vida no está reglamentado por la ley sino por convenios individuales y colectivos, por lo cual experimenta variaciones. La mayoría de los convenios colectivos estipulan el pago de una prima navideña (v.gr., el sueldo de un mes) y una gratificación de vacaciones. La ley que regula el pago de una gratificación por vacaciones a los funcionarios públicos quedó suspendida por un año a partir de julio de 1984.

Información estadística

23. Figuran a continuación los salarios mensuales mínimos legales (florines de las Antillas).

	<u>Categoría I</u>	<u>Categoría II</u>	<u>Categoría III</u>	<u>Categoría IV</u>
1980	712,45	512,10	429,80	205,65
1981	817,20	587,40	493,00	235,90
1982	910,40	654,40	549,20	262,05
1983	921,70	678,75	583,30	278,30
1984	925,40	686,90	594,95	283,85

/...

24. Se exponen a continuación las cifras del índice de los precios (diciembre de 1970 = 100):

Diciembre 1975	104,0
Diciembre 1976	108,6
Diciembre 1977	115,4
Diciembre 1978	126,6
Diciembre 1979	142,0
Diciembre 1980	164,7
Diciembre 1981	178,8
Diciembre 1982	187,2
Diciembre 1983	191,3
Agosto 1984	194,3

Disposiciones destinadas a garantizar el pago de una remuneración igual por un trabajo de igual valor

25. El derecho a percibir una remuneración igual por un trabajo de igual valor está regulado por la ley en el sector público, en que los salarios se determinan atendiendo al puesto. El derecho mencionado es también en general una de las condiciones reconocidas en los convenios colectivos del sector privado.

Disposiciones destinadas a asegurar el carácter equitativo de la remuneración

26. Véanse las secciones anteriores relativas al establecimiento de un sistema de salarios mínimos.

C. Condiciones de trabajo seguras y saludables

27. La legislación nacional sobre seguridad en el trabajo en todos los sectores está integrada por el decreto de 1958 sobre seguridad (P.B. 1958, No. 14) y los decretos complementarios ulteriores. Los artículos 6 y 7 del decreto sobre seguridad reglamentan los procedimientos y facultades de la Inspección de la Seguridad, órgano encargado de vigilar el cumplimiento de las disposiciones del decreto.

D. Igualdad de oportunidades en los ascensos

28. En las Antillas Neerlandesas no hay ninguna disposición legal que obligue a respetar la igualdad de oportunidades en los ascensos del sector privado. Dicha igualdad está sin embargo garantizada con frecuencia en los convenios colectivos. En el sector público, la política de ascensos está basada en normas objetivas.

/...

E. Descanso, esparcimiento, limitación de las horas de trabajo y vacaciones remuneradas

29. Los períodos de descanso y las horas de trabajo están reguladas en el sector privado por el reglamento sobre empleo de 1952 (P.B. 1958, No. 24). El derecho a vacaciones remuneradas está establecido en el reglamento sobre vacaciones de 1949 (P.B. 1949, No. 17) y en el decreto de 24 de abril de 1965 (P.B. 1969, No. 44).

30. El descanso semanal está regulado por el artículo 8 del reglamento sobre empleo y en él se incluyen los domingos, los días feriados y un período diario (mañana o tarde) que termina o comienza a las 13.00 horas.

31. Las horas ordinarias de trabajo y las horas extraordinarias están reguladas, respectivamente, por los artículos 5 y 6 y el artículo 7 del reglamento sobre empleo. El artículo 5.1 establece que las horas ordinarias de trabajo pueden estar integradas por ocho horas diarias y 45 horas semanales, sin que el número de las horas de trabajo exceda de ocho horas y media diarias en una semana de trabajo de un máximo de cinco días. En cuanto a las horas extraordinarias, sólo en ocasiones excepcionales podrán las personas empleadas trabajar, con arreglo al artículo 7, durante un número de horas superior a 11 horas diarias y 55 horas semanales.

32. En el sector público, las horas ordinarias de trabajo son 39 horas y media semanales para los funcionarios insulares y 40 horas semanales para los funcionarios estatales.

33. Con arreglo al artículo 2 del reglamento sobre vacaciones, las vacaciones anuales estarán constituidas por un mínimo de 15 días en el caso de una semana de trabajo de cinco días. En la práctica, se estipulan frecuentemente vacaciones de mayor longitud en los convenios colectivos.

34. Las vacaciones de los funcionarios públicos están reguladas por el decreto de 24 de abril de 1969. La longitud de las vacaciones depende del nivel del sueldo, siendo el período mínimo de 19 días.

35. La remuneración de los domingos y días feriados está regulada por el artículo 23 del reglamento sobre empleo. Las personas empleadas que trabajen en horas extraordinarias en esos días tendrán derecho a recibir una remuneración equivalente al menos al doble del salario ordinario.

Industrias en las que el trabajo está organizado en forma continua

36. Tales industrias y servicios (policía, atención sanitaria, etc.) están regulados por las mismas disposiciones legislativas mencionadas anteriormente.

Respeto de los derechos mencionados en el artículo 7

37. No se ha tropezado con obstáculos reales en esta esfera.

/...

IV. ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes

38. La legislación pertinente en esta materia está constituida por la Constitución de las Antillas Neerlandesas (artículo 10); el Código Civil (artículos 1665 y siguientes); la ley sobre controversias laborales (P.B. 1946, No. 119); el decreto II sobre relaciones industriales (P.B. 1957, No. 168); y el decreto III sobre relaciones industriales (P.B. 1978, No. 243).

B. Derecho a constituir sindicatos e incorporarse a ellos

39. El artículo 10 de la Constitución dice así:

"El ejercicio del derecho de asociación y de reunión estará sometido, en beneficio del orden público, la moral y la salud, a las disposiciones y limitaciones que establezcan las leyes."

La disposición anterior establece, en primer lugar, el derecho de asociación e indica, en segundo lugar, la posibilidad de imponer limitaciones al ejercicio de ese derecho.

40. Como parte del Reino de los Países Bajos, las Antillas Neerlandesas son parte en el Convenio No. 87 de la OIT relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicación.

C. Derecho de los sindicatos a federarse

41. Las organizaciones de empleadores y sindicatos gozan de libertad para ingresar en federaciones nacionales o internacionales. Este derecho está también garantizado por el artículo 10 de la Constitución. Casi todos los sindicatos de las Antillas Neerlandesas están de hecho afiliados a una federación nacional e internacional.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar libremente

42. En las Antillas Neerlandesas no hay limitaciones que se opongan al derecho de los sindicatos a funcionar libremente, aparte de las necesarias para el mantenimiento del orden público.

E. Derecho de huelga

43. El derecho de huelga no está mencionado explícitamente en la legislación de las Antillas Neerlandesas, pero se reconoce a pesar de ello. El artículo 6 de la Carta Social Europea, que regula el derecho de huelga, ha sido ratificado en nombre de las Antillas Neerlandesas por el Reino de los Países Bajos (si bien no respecto de los funcionarios públicos).

/...

44. El derecho a la huelga está sometido a diversas limitaciones destinadas a asegurar que la huelga se utilice como último recurso tras el fracaso de todos los demás procedimientos. Las limitaciones son las siguientes:

a) El Gobierno podrá publicar un decreto por el que se prohíba la realización de una huelga durante un plazo máximo de 30 días (ley sobre controversias laborales, artículo 3A);

b) Para algunas industrias enumeradas en el decreto II sobre relaciones industriales, el plazo mencionado puede ampliarse hasta un máximo de 90 días;

c) En las industrias mencionadas, no se podrá efectuar una huelga en tanto se esté aplicando el procedimiento de arbitraje.

F. Restricciones especiales

45. El derecho a constituir sindicatos se aplica a los funcionarios de policía y funcionarios públicos, y en las Antillas Neerlandesas hay varios sindicatos para esas categorías de funcionarios. Las fuerzas armadas de las Antillas Neerlandesas están sometidas a la autoridad militar de los Países Bajos y a las disposiciones legislativas correspondientes.

Respeto de los derechos reconocidos en el artículo 8

46. En las Antillas Neerlandesas no se ha tropezado con ninguna dificultad en esta esfera.

V. ARTICULO 9: EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Principales leyes

47. Las principales disposiciones legislativas en esta esfera son el decreto sobre seguros de salud de 1966 (P.B. 1966, No. 15); el reglamento sobre el seguro de salud de los funcionarios públicos (P.B. 1977, No. 135); el reglamento sobre la seguridad social de los funcionarios públicos (P.B. 1964, No. 159); el decreto sobre el seguro de accidentes (P.B. 1966, No. 14); el decreto sobre el régimen de pensiones para la vejez (P.B. 1960, No. 83); el decreto sobre el régimen de pensiones de los funcionarios públicos (P.B. 1976, No. 45); el decreto sobre prestaciones por viudedad y orfandad (P.B. 1965, No. 195); y el decreto sobre prestaciones por despido (P.B. 1983, No. 85).

B. Prestaciones por enfermedad y maternidad

48. El decreto sobre seguros de salud de 1966 reglamenta las prestaciones otorgadas por enfermedad y por maternidad en el sector privado. En términos generales, se benefician de dichas prestaciones las personas que están empleadas con arreglo a las cláusulas de un contrato o que desempeñan personalmente una función que es objeto de un contrato. No se hallan aseguradas las siguientes personas:

- a) Los empleados que perciben un salario diario superior al salario diario máximo legal;
- b) Los autoempleados;
- c) El personal doméstico;
- d) Los trabajadores de los hogares;
- e) El capitán y la tripulación de los navíos marítimos;
- f) Ciertas categorías de trabajadores temporeros;
- g) Los funcionarios públicos.

49. Los empleados tienen derecho a recibir servicios médicos hasta un plazo máximo de dos años a partir de la terminación de su empleo. Las prestaciones por enfermedad y por maternidad ascienden al 80% del salario diario del sostén de la familia, y al 70% del salario de las personas que no sostienen a una familia. Para cubrir el costo de la seguridad social, los empleadores contribuyen anualmente con una prima que actualmente asciende al 7% del salario de cada empleado.

50. Los empleados del sector público continúan percibiendo la totalidad de su sueldo durante los períodos de enfermedad, reembolsándoseles además el 90% de los gastos médicos. Los funcionarios públicos que perciben ingresos inferiores a una cifra determinada tienen derecho a recibir gratuitamente servicios médicos y quirúrgicos.

51. Se benefician de los planes anteriores aproximadamente 79.000 personas, o sea el 93% de las personas empleadas y el 75% de las personas en edad de trabajar. Diversas empresas organizan también planes de seguros de salud para sus empleados.

C. Seguro de accidentes

52. El seguro de accidentes está reglamentado por el decreto sobre el seguro de accidentes, que beneficia a las mismas categorías de trabajadores que el decreto sobre seguros de salud. Se incluyen también en este plan algunas enfermedades profesionales. El nivel de las prestaciones durante las 52 primeras semanas asciende al 100% del salario diario del sostén de la familia. El porcentaje correspondiente a las personas que no sostienen a una familia es el 100% cuando reciben atención médica en el hogar, y el 70% en caso de hospitalización. Las tasas aplicables ulteriormente son: el 80% del salario diario, y el 80% y el 60%, respectivamente, del salario diario.

53. La cuantía máxima de la prestación abonable por accidentes es 85 florines para una semana de trabajo de seis días y 102 florines para una semana de trabajo de cinco días.

54. Los empleados tienen también derecho a los instrumentos destinados a aliviar o eliminar su lisiadura o a mejorar sus condiciones de vida y a recibir instrucción en el uso de dichos instrumentos.

/...

55. El plan de seguros de accidentes se financia con una prima anual que pagan obligatoriamente los empleadores. La cuantía de la prima varía según la categoría en que se clasifica a cada empresa atendiendo a su peligrosidad, y se calcula en forma de un porcentaje del salario de cada empleado.

D. Prestaciones para la vejez

56. Las prestaciones para la vejez están reguladas por el decreto sobre el régimen de pensiones para la vejez, que garantiza a todas las personas aseguradas la recepción de una pensión al llegar a la edad de 62 años. La cuantía de la pensión es 287 florines mensuales para las personas solteras y 487 florines mensuales para las personas casadas que sostienen a una familia.

57. Las pensiones están vinculadas al índice de los precios de los artículos para el consumo de los hogares.

58. Las contribuciones por concepto de pensión se recaudan atendiendo al ingreso percibido durante un año del calendario.

59. El número de personas que perciben actualmente una pensión con arreglo al régimen de pensiones para la vejez es 19.508.

60. Las pensiones de los funcionarios públicos están reguladas por el decreto sobre el régimen de pensiones de los funcionarios públicos. Perciben actualmente pensiones con arreglo a ese régimen 2.976 personas.

E. Prestaciones por viudedad y orfandad

61. El decreto sobre prestaciones por viudedad y orfandad protege a las viudas y huérfanos de las consecuencias financieras del fallecimiento del marido, el padre o la madre. El valor de las prestaciones varía según la edad y oscila entre 128 florines y 287 florines mensuales para las viudas y entre 94 florines y 110 florines mensuales para los huérfanos (cifras de 1984); las prestaciones están también vinculadas al índice de los precios de los artículos destinados al consumo de los hogares. Perciben actualmente prestaciones por concepto de viudedad 5.816 viudas.

F. Prestaciones por desempleo

62. En las Antillas Neerlandesas no hay ninguna disposición que obligue al pago de prestaciones por desempleo. Sin embargo, con arreglo a los términos del decreto sobre prestaciones por despido, las personas empleadas tienen derecho a percibir, en caso de despido sin culpa propia, las sumas fijas siguientes:

a) El salario de una semana por año de servicio para los 10 primeros años completos de servicio;

/...

b) El salario de una semana multiplicado por 1,25 por cada año de servicio de la segunda serie de 10 años completos de servicio;

c) El doble del salario de una semana para los años ulteriores.

G. Prestación familiar

63. No hay en las Antillas Neerlandesas un plan general de prestaciones familiares, pero las prestaciones por el número de hijos aparecen incorporadas a los salarios de algunas categorías de trabajadores.

H. Administración de los planes de prestaciones

64. En las Antillas Neerlandesas no se ha tropezado con ninguna dificultad en la administración de los planes anteriormente mencionados.

65. El plan de prestaciones por despido establecido en 1984 puede considerarse como una extensión de la seguridad social para las personas empleadas.
