



**Consejo Económico
y Social**

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.18
26 de octubre de 1987

ESPAÑOL
Original: FRANCÉS

Primer período ordinario de
sesiones de 1988

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS
ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Informe inicial presentado por los Estados Partes en el Pacto,
relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, de
conformidad con la resolución 1988 (LX)
del Consejo Económico y Social

ZAIRE

[3 de febrero de 1987]

Introducción

En el Zaire, el derecho de los pueblos a la libre determinación está consagrado principalmente en el artículo 10 de la Constitución, que confiere exclusivamente al Estado la propiedad del suelo y del subsuelo nacional. Es una forma de afirmar la soberanía del Estado, y por ende del pueblo, sobre las riquezas del suelo y del subsuelo. En aplicación de esta disposición constitucional, la ley territorial de julio de 1973, enmendada en 1982, definió, entre otras cosas, las condiciones de las concesiones de que pueden disfrutar los particulares.

GE.87-17540/9408S

Cabe recordar que, en virtud del artículo 31 de la Constitución, todo extranjero que se encuentra en el territorio de la República del Zaire goza al igual que los nacionales de la protección concedida a las personas y a los bienes, salvo en los casos determinados por la ley.

En virtud de la ley sobre el régimen general de los bienes, régimen territorial e inmobiliario y régimen de garantías, sólo los zairenses tienen derecho a la propiedad perpetua de sus construcciones; el derecho de los extranjeros está limitado a 30 años, pero puede ser renovado. Esa es la única diferencia.

En el Zaire no se hace distinción ni discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, fortuna o extracción, etc., en el disfrute de los derechos garantizados a los particulares.

En el Zaire, el hombre y la mujer tienen igualdad de derechos; son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de las leyes en virtud del artículo 12 de la Constitución. Del mismo modo, el hombre y la mujer no pueden ser objeto de medidas discriminatorias en ninguna esfera. Como en muchos casos, la igualdad no es absoluta. Por ejemplo, en virtud de la ley relativa al apellido, sólo el padre puede dar su patronímico a los hijos. Asimismo, la mujer casada debe pedir autorización a su marido para trabajar fuera del hogar. No obstante, en caso de una denegación que estime abusiva, la mujer puede apelar a la justicia (nuevo Código de la Familia). Lo mismo rige en caso de que la esposa desee abrir una cuenta bancaria personal.

Artículo 6. El derecho a trabajar

1. El derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y garantías contra la discriminación en cuanto al acceso al empleo.

En virtud de las disposiciones de los artículos 27 de la Constitución y 2 del Código del Trabajo, "todos los zairenses tienen el derecho y el deber de contribuir, mediante su trabajo, a la construcción y a la prosperidad de la nación. Nadie podrá ser lesionado en su trabajo por razón de sus orígenes, sexo o creencias".

Así pues, para todos los zairenses el trabajo es un derecho y a la vez un deber. Constituye una obligación para todos, salvo para las personas que no están en condiciones de trabajar por razón de su edad o de incapacidad física o mental. Sin embargo, en virtud de los párrafos 2 y 3 del artículo 14 de la Constitución, nadie puede ser obligado a desempeñar un trabajo contra su propia voluntad. Las disposiciones de ese mismo artículo prohíben la esclavitud.

Esta prohibición, en virtud del artículo 30 de la Constitución no se aplica al servicio militar o el servicio cívico obligatorio ni a la realización voluntaria de trabajos colectivos de utilidad pública.

Asimismo, no pueden considerarse obligatorios según lo estipulado en el artículo 2 del Código de Trabajo los trabajos o servicios exigidos en caso de fuerza mayor, es decir, en casos de guerra, siniestros, amenaza de siniestros,

prevención de hambruna, desastres naturales o epidemias y, en forma general, toda situación que ponga en peligro o amenace poner en peligro la vida o las condiciones normales de existencia del conjunto o de una parte de la población.

En forma análoga, no constituyen trabajos obligatorios según las disposiciones del artículo 2 mencionado los trabajos o servicios que se exigen a una persona a consecuencia de una condena pronunciada por decisión judicial, a condición de que ese trabajo o servicio sea realizado bajo supervisión y control de las autoridades públicas competentes y de que dicha persona no sea puesta a disposición de particulares o personas físicas o jurídicas privadas.

Las modalidades de trabajo obligatorio mencionadas supra no podrán ser utilizadas sino con fines públicos y a título excepcional y provisional en las formas y condiciones y con las garantías establecidas por orden del Presidente de la República adoptada tras consulta con el Consejo Nacional del Trabajo.

Al garantizar el derecho al trabajo, el constituyente y el legislador también afirmaron el principio de libre elección o libre aceptación del trabajo. Este debe aplicarse sin ninguna forma de discriminación, dado además que la Constitución en su artículo 12 proclama el principio de la igualdad de todos los ciudadanos. Esta disposición estipula lo siguiente:

"Todos los zairenses son iguales ante la ley y tienen derecho a igual protección de las leyes.

Ningún zairense podrá ser objeto de una medida discriminatoria en materia de educación y acceso a las funciones públicas ni en ninguna otra esfera, ya sea como resultado de una ley o de un acto del poder ejecutivo, por razón de su religión, origen racial o étnico, sexo, lugar de nacimiento o residencia."

En cuanto al ejercicio del derecho al trabajo, ya se han señalado las disposiciones de los artículos 27 de la Constitución y 2 del Código del Trabajo que proclaman el principio de la no discriminación tanto entre los nacionales como respecto de las personas de otras nacionalidades. El Zaire protege la mano de obra nacional y reserva exclusivamente a los ciudadanos el acceso a determinadas funciones o actividades. Esta situación se conforma a las disposiciones del artículo 31 de la Constitución, según las cuales todo extranjero que se encuentra en el territorio de la República goza al igual que los nacionales de la protección concedida a las personas y a los bienes, salvo en los casos determinados por la ley. Asimismo, la ley prevé las condiciones en las cuales los extranjeros pueden disfrutar de los mismos derechos que los nacionales.

2. Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

Para que se comprendan las preocupaciones fundamentales del Zaire en el plano económico, social y cultural, es preciso en primer lugar recordar las disposiciones de la Constitución que por lo demás se hallan precisadas en el "Manifiesto de la N'Sele"; cabe también señalar los importantes esfuerzos que se hacen para desarrollar la economía y, por tanto, mejorar las condiciones de vida de la población. En cuanto a los esfuerzos culturales, todo el mundo conoce actualmente la contribución del Zaire a la civilización universal.

Esta contribución del Zaire se conoce con el nombre de política de recurso a la autenticidad. Los esfuerzos desplegados por el Zaire para abrir el camino a la edificación de una comunidad cultural negro africana merecen también ponerse de relieve.

El preámbulo de la Constitución proclama la voluntad "de garantizar a cada zairense el bienestar material y crear las condiciones propicias para el desarrollo moral y espiritual de todos los zairenses".

Asimismo, el artículo 1 de la Constitución afirma la preocupación por crear una base sólida que permita al pueblo el ejercicio de las libertades fundamentales y democráticas, por una parte, y de perseguir el bienestar social y económico del pueblo, por la otra.

El documento comúnmente denominado "Manifiesto de la N'Sele", por el nombre del lugar en que fue proclamado, expresa en forma concreta y explícita las vías y los medios de alcanzar el bienestar social por conducto del desarrollo económico. Además, el discurso-programa que pronunció en la ceremonia de prestación de juramento constitucional en diciembre de 1984, tras las elecciones presidenciales, el Presidente de la República reafirmó la voluntad de garantizar el bienestar social mediante el desarrollo de determinados sectores considerados prioritarios tales como los de educación, vivienda, salud, energía, agua potable, transporte y comunicaciones, correos, la economía y otros; en resumen el Presidente de la República decidió consagrar enteramente su nuevo mandato septenal al servicio de lo social, que está íntimamente ligado al desarrollo y al crecimiento económico en los sectores enumerados. Con toda propiedad se califica entonces su mandato septenal como "el septenio de lo social". El plan quinquenal aprobado persigue igualmente la realización de los mismos objetivos generales.

Como ya se señaló, la dimensión cultural de la contribución del Zaire a la civilización universal es bastante conocida, al menos en toda Africa, por lo que no es necesario ahondar en ella en el presente informe. En efecto, la llamada política de la autenticidad y la búsqueda de la identidad negro-africana más allá de las fronteras de los Estados han contribuido al despertar y a una nueva toma de conciencia de todos los africanos al invitarlos a la búsqueda y el uso de una nueva identidad que constituye un poderoso factor de integración, a saber, el elemento etnocultural que es más profundo y comprehensivo que el que se basa exclusivamente en la pigmentación de la piel.

Con miras a asegurar una política de plena ocupación productiva, el Zaire persigue el afianzamiento del liberalismo económico en forma paralela a su política de formación escolar, técnica y profesional.

Para conseguir el saneamiento definitivo de su economía, el Zaire ha optado por el liberalismo económico, por el que se entiende sobre todo un liberalismo a nivel de la producción y no un liberalismo puramente comercial que podría reducir al país a un simple mercado de consumo e importación de productos de otros países.

La economía de libre empresa permite estimular las iniciativas y mejorar de este modo la rentabilidad y los resultados. Con esta perspectiva se ha decidido privatizar un determinado número de empresas estatales o paraestatales que se han estimado poco productivas.

En cuanto a la formación escolar, técnica y profesional, se expondrán sus diferentes aspectos en el siguiente punto, relativo a la organización del empleo.

3. Medidas encaminadas a asegurar la organización del mercado del empleo y la utilización de la mano de obra.

En virtud del artículo 5 del Código del Trabajo, todo empleador público o privado tiene la obligación de asegurar la capacitación, el perfeccionamiento o la adaptación profesional de los trabajadores que emplea.

Puede utilizar con ese fin los medios que pone a su disposición, en todo el territorio de la República, el Instituto Nacional de Formación Profesional, establecido en virtud del título XIII del Código del Trabajo, para ayudarlo a organizar y mantener sus actividades de perfeccionamiento, capacitación o adaptación profesional de los trabajadores que contrata.

En efecto, la formación profesional continúa después del ingreso a la actividad profesional. Le permite al trabajador recibir formación ofreciéndole la posibilidad de mejorar sus condiciones para la obtención de calificaciones profesionales superiores. A las empresas les permite contratar a los capataces y técnicos que necesitan para aumentar su eficiencia. Por último, permite que los trabajadores calificados se mantengan al tanto de la evolución de las nuevas técnicas.

Para atender a estas necesidades se estableció, como ya se ha señalado, el Instituto Nacional de Formación Profesional, dotado de personalidad jurídica.

El Instituto, mediante la asociación de los intereses y responsabilidades del Estado, los empleadores y los trabajadores, está encargado de contribuir a la promoción, creación y puesta en práctica de medios ya existentes o nuevos para la capacitación profesional de la población activa nacional y a la coordinación de su funcionamiento.

Sus actividades están destinadas fundamentalmente al perfeccionamiento y la promoción profesional de los trabajadores en el empleo, a la formación rápida de nuevos trabajadores adultos, al aprendizaje en el empleo, a la formación profesional de los que han recibido una instrucción general básica, y a la adaptación profesional de las personas que han recibido una formación técnica o profesional de tipo escolar.

Sus actividades tienen igualmente por objeto facilitar la adquisición de nuevas competencias profesionales a trabajadores que deben cambiar de profesión u oficio y la readaptación profesional de los trabajadores que se han quedado incapacitados para sus actividades profesionales (art. 181 del Código del Trabajo).

Además, el Instituto Nacional de Formación Profesional se encarga de:

- a) crear y mantener lazos de cooperación entre los organismos que se ocupan de la formación técnica y profesional, en particular reuniendo y distribuyendo todas las informaciones útiles sobre las posibilidades de capacitación en cada profesión;

- b) contribuir a la determinación de las profesiones para las cuales se considere necesario o conveniente fijar normas de calificación, al establecimiento de esas normas, a la determinación del carácter y el nivel de las calificaciones profesionales y a la organización de exámenes con el objeto de verificarlas;
- c) cooperar con los servicios públicos y las organizaciones profesionales interesadas en el establecimiento de una clasificación profesional y en la determinación de las calificaciones profesionales correspondientes a cada nivel de empleo, a cada oficio o a cada profesión;
- d) aportar su experiencia al Servicio Nacional del Empleo respecto de los problemas relacionados con el estudio de las tendencias del mercado del empleo, la evaluación de las necesidades actuales y futuras de los trabajadores en los distintos niveles de la clasificación profesional y la colocación laboral de los trabajadores;
- e) promover un sistema adecuado de orientación y selección profesionales y participar en su funcionamiento;
- f) colaborar con el Departamento de Educación y con todas las organizaciones profesionales o culturales interesadas en las actividades de formación profesional (art. 182 del Código del Trabajo);

Los recursos del Instituto Nacional de Formación Profesional comprenden:

- a) una subvención anual del Estado que cubre por lo menos el 50% del presupuesto anual del Instituto;
- b) una cotización trimestral de los empleadores;
- c) retribuciones extraordinarias por servicios especiales, en particular la preparación de material didáctico, establecidas formalmente por el Instituto y los empleadores;
- d) toda contribución, donación o concesión que se facilite (art. 185 del Código del Trabajo).

Además de los programas de orientación y formación profesionales que se acaban de exponer ampliamente, cabe señalar también el aprendizaje profesional cuyas condiciones están previstas en los artículos 6 y 7 del Código del Trabajo.

Las disposiciones de los artículos 48 a 64 de ese mismo Código protegen la mano de obra contra toda medida arbitraria de que pudiese ser objeto por parte de los empleadores.

Esas disposiciones especifican las condiciones para la rescisión de contratos, los plazos de preaviso impartidos a las partes y las eventuales indemnizaciones por daños y perjuicios.

El artículo 64 prohíbe el despido masivo; éste sólo puede producirse previa autorización del Comisario de Estado (Ministro) del Trabajo y la Previsión Social. Ese mismo artículo especifica las condiciones y procedimientos para un despido masivo.

La protección de la mano de obra está garantizada en forma muy general por las disposiciones de los artículos 153 a 179 del Código del Trabajo. En virtud de ellas se organizan, respectivamente, la administración y la inspección del trabajo, por una parte, y el Servicio Nacional del Empleo y el consejo Nacional del Trabajo, por la otra.

La Administración y la Inspección del Trabajo

La Administración del Trabajo desempeña, bajo la autoridad del Comisario de Estado (Ministro) del Trabajo y la Previsión Social, una función de elaboración de propuestas y asesoramiento, de coordinación y supervisión en la esfera del trabajo, el empleo, la promoción y la previsión social.

Su misión consiste en particular en:

- 1) elaborar todo tipo de proyectos de textos legislativos o normativos relacionados con la situación de los trabajadores, las relaciones profesionales, el empleo y la colocación laboral, la formación y el perfeccionamiento profesionales y la previsión social;
- 2) asesorar, coordinar y supervisar los servicios y organismos que participan en la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo y de la previsión social;
- 3) recopilar y actualizar los datos estadísticos relativos a las condiciones de empleo y de trabajo y a los sistemas de previsión social;
- 4) mantener relaciones con otros Estados u organizaciones internacionales en lo que respecta a los problemas del trabajo, el empleo, la promoción y la previsión social;
- 5) velar por la aplicación de las leyes y reglamentos del trabajo, la previsión social y el empleo;
- 6) orientar con sus consejos y recomendaciones a los empleadores y a los trabajadores;
- 7) asegurar, en colaboración con las autoridades y los organismos competentes, la mejor organización posible del mercado del empleo como parte integrante del programa nacional destinado a asegurar y mantener la ocupación plena.

Para alcanzar de sus objetivos, la Administración del Trabajo dispone de servicios que funcionan a nivel central y en el plano geográfico local, de conformidad con el artículo 154 del Código del Trabajo.

El trabajo también se protege debidamente gracias a la inspección permanente a que está sujeto, de la que se encarga la Inspección del Trabajo. La misión general de ésta consiste en promover el desarrollo armónico de las relaciones entre los empleadores y los trabajadores y en contribuir al respeto de la justicia social (párr. 1 del arts. 160 del Código del Trabajo).

Las funciones específicas de la Inspección del Trabajo están definidas en el segundo párrafo del mismo artículo.

La organización y la protección generales del empleo en el Zaire se han complementado con la creación del Servicio Nacional del Empleo y el Consejo Nacional del Trabajo.

Servicio Nacional del Empleo y Consejo Nacional del Trabajo

El Servicio Nacional del Empleo, que comprende una dirección central y regional, tiene por misión fundamental "lograr la mejor organización posible del mercado del empleo". Con este propósito se encarga principalmente de:

- a) reunir y analizar todas las informaciones relativas a la situación del mercado del empleo y su probable evolución tanto en el conjunto del país como en las distintas ramas de actividad económica y profesional en las regiones;
- b) ayudar a los trabajadores a encontrar un empleo conveniente y a los empleadores a contratar a trabajadores que convengan a las necesidades de las empresas;
- c) tomar medidas apropiadas para facilitar la movilidad profesional y geográfica de la mano de obra;
- d) aprobar los contratos de aprendizaje y de trabajo;
- e) vigilar la mano de obra extranjera;
- f) prestar todo tipo de asistencia a los trabajadores sin empleo.

El Consejo Nacional del Trabajo es un órgano consultivo que depende del Comisario de Estado del Trabajo y la Previsión Social, que es su Presidente. Está integrado por igual número de representantes del Estado, de los trabajadores y de los empleadores.

La misión general encomendada a este órgano consiste en:

- 1) estudiar todos los problemas del trabajo, la mano de obra y la previsión social;
- 2) estudiar los elementos que pueden servir de base para determinar el salario mínimo interprofesional y sus consecuencias económicas;
- 3) prestar asesoramiento y formular propuestas y resoluciones sobre la reglamentación futura en estas materias.

4. Información sobre el nivel del empleo y las dificultades conexas

Los problemas inherentes al nivel del empleo y, como corolario, al eventual desempleo, están condicionados fundamentalmente tanto por el incremento y la creación de ocupaciones como por el tamaño de la población del país.

En primer lugar, no debe perderse de vista que el Zaire, como la mayoría de los países del mundo, pertenece a la categoría de los países llamados en desarrollo y que además es fruto de la descolonización. Ello basta para describir la situación del país, que es un país joven cuya economía está vertida hacia el exterior a semejanza de la economía de la mayoría de los países del Tercer Mundo.

La colonización sólo pudo desarrollar algunos sectores vitales para satisfacer sus propias necesidades, como las minas, la administración pública y la enseñanza, y en general permanecieron en estado embrionario el comercio y la agricultura.

Desde que obtuvo la independencia, el país ha debido hacer frente a graves dificultades y a una insuficiencia deplorable de las infraestructuras locales, por el hecho de que toda la economía estaba orientada en dirección e interés exclusivos de la economía de la antigua metrópolis a la que sustentaba.

Este cuadro sucinto permite tener una idea de la situación de partida del país, que desde los albores de su independencia sólo dispuso de un mercado del empleo muy limitado. Cuando, por influencia de diversos factores, comenzó el éxodo de la población rural hacia los centros urbanos, se produjo un cierto desempleo, provocado además por el hecho de que no se crearon simultáneamente nuevas empresas de gran tamaño que pudiesen dar empleo a esa mano de obra suplementaria procedente de los campos.

Las dificultades se han acrecentado asimismo con la explosión demográfica registrada en el país. En efecto, en menos de 25 años la población ha aumentado de 18 millones a unos 36 millones de habitantes. Su economía básicamente dependiente del exterior, de donde espera obtener tanto los capitales como otros recursos para fomentar su desarrollo, también ha sufrido las consecuencias de la actual recesión económica mundial por lo que ha sido inevitable el estancamiento que malamente permite reabsorber el desempleo o emplear a un gran número de trabajadores.

Las dificultades del transporte y las comunicaciones, así como el deterioro de su equipo en un país tan extenso, 80 veces más grande que Bélgica, donde la mitad de la población se dedica a la agricultura de subsistencia, no permiten el logro del pleno empleo, y por tanto del progreso social, en condiciones favorables. Las dificultades propias de los problemas monetarios y de cambio ejercen asimismo una gran influencia sobre el mercado del empleo.

Artículo 7: El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

A. Remuneración

El derecho a una remuneración constituye la contrapartida de las prestaciones realizadas en beneficio del empleador. Los principios y las condiciones para determinar la remuneración se especifican en los artículos 72 a 95 del Código de Trabajo; lo mismo cabe decir de los órganos que concurren a esta determinación.

1. Derecho a una remuneración equitativa

Si, como acaba de señalarse, la remuneración representa la contrapartida del trabajo realizado, debería existir cierta relación entre los dos elementos. En otras palabras, la remuneración debe estar en función de la naturaleza de la prestación realizada; la remuneración ha de ser también equitativa. Los organismos competentes, a cuya organización se aludirá más adelante, efectúan la clasificación de los distintos empleos.

Uno de los principios fundamentales en materia de remuneración es retribuir con un salario igual a todas las personas que realizan una prestación de la misma naturaleza. Este principio está recogido en el artículo 72 del Código de Trabajo redactado como sigue:

"En condiciones de igualdad de trabajo, calificaciónn profesional y rendimiento, el salario será igual para todos los trabajadores, cualquiera que sea su origen, sexo y edad."

Como puede apreciarse, se proclama en esta disposición otro importante principio que es la no discriminación entre las personas que acrediten las mismas cualificaciones profesionales y tengan un rendimiento igual. El principio se aplica con independencia de los orígenes, el sexo o la edad, se trata simplemente de la aplicación del principio constitucional de igualdad entre los ciudadanos. Por los términos muy amplios en que está redactado, este principio de la no discriminación en materia de remuneración se aplica evidentemente también en favor de los trabajadores extranjeros.

En numerosas decisiones judiciales se afirma el derecho a una remuneración equitativa y en especial a una justa indemnización en caso de desconocimiento del derecho del trabajador o de perjuicios causados a éste 1/.

2. Método utilizado para fijar la remuneración

En un decreto del Presidente de la República, adoptado a propuesta del Comisario de Estado encargado del trabajo y la previsión social, previa consulta al Consejo Nacional del Trabajo, se establecen las bandas de salario y los salarios mínimos interprofesionales así como las prestaciones familiares mínimas, y a falta de convenios colectivos o en caso de silencio de éstos, los salarios mínimos por categoría profesional (Código de Trabajo, art. 73).

El Comisario de la Región y el inspector de trabajo competente en la jurisdicción examinan todos los años los salarios mínimos interprofesional vigentes en las regiones y el nivel de éstos en comparación con el de los precios al consumo.

Este estudio se hace en colaboración con los representantes de las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores (op. cit., art. 74).

Las partes fijan libremente la remuneración, aunque ésta no puede ser inferior a los mínimos establecidos en el decreto presidencial o en el convenio colectivo aplicable (art. 75).

La Comisión Nacional de Precios y Salarios tiene por función fijar las normas para establecer el índice general de precios al consumo y dar traslado a las autoridades públicas competentes, bien por propia iniciativa, o a petición de dichas autoridades, de todas las opiniones o propuestas sobre los problemas relativos a precios y salarios (Decreto presidencial N° 761230 de 16 de septiembre de 1976, art. 1°).

La mencionada Comisión está especialmente encargada, en materia de salarios, de examinar periódicamente la relación entre el índice general de los precios al consumo y el nivel de los salarios; emite asimismo su parecer sobre los proyectos de decretos presidenciales en los que se fijan los sueldos de base de los agentes del Estado, y está también encargada de presentar al Comisario de Estado para la función pública toda propuesta que estime pertinente sobre la fijación de estos sueldos; también se requiere su parecer sobre todos los proyectos de decretos presidenciales por los que se fijan los salarios mínimos.

Esta Comisión emite también su parecer sobre todos los proyectos de convenios salariales; propone por propia iniciativa, todas las medidas encaminadas a elaborar y llevar a cabo una política coherente en materia de precios y salarios (Código de Trabajo, art. 2).

La Comisión cuenta en su seno con tres representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Zaire y tres representantes de la Asociación Nacional de Empresas del Zaire; los demás servicios sólo están representados por una persona (op. cit., art. 3).

La Comisión se reúne por convocación de su Presidente siempre que sea necesario y por lo menos una vez al trimestre (op. cit., art. 10).

Los representantes de la Unión Nacional de Trabajadores del Zaire y los de la Asociación Nacional de Empresas del Zaire tienen cada uno ocho votos mientras que los de las administraciones públicas sólo disponen de tres votos cada uno.

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

En muchas grandes empresas comerciales, los trabajadores reciben una prima que se paga al final del ejercicio contable; se trata de una forma de participación de los trabajadores en los beneficios de la empresa.

Se paga a todos los trabajadores, además del salario, distintas cantidades por concepto de subsidios de diversa índole. Se calcula de esta forma una cierta suma para la vivienda, los gastos médicos y farmacéuticos y

también las prestaciones familiares. Las personas que trabajan un año entero en una empresa perciben una bonificación sobre su remuneración.

En ciertas regiones como Shaba, se concede a los trabajadores un subsidio por costo de la vida.

Los trabajadores que están obligados a asegurar el servicio los días festivos o que realizan prestaciones suplementarias, reciben por concepto de prima una cantidad equivalente al doble del salario diario. Por lo general, el reglamento de la empresa o los convenios colectivos elaborados por los órganos competentes, tal y como se ha expuesto ya, establecen todos los demás componentes que intervienen en la remuneración.

El trabajador que por razones del servicio no puede aprovechar una licencia, recibe una subvención compensatoria. Tiene igualmente derecho a otras subvenciones para poder trasladarse desde el lugar de trabajo a aquél en donde disfrutará efectivamente de su licencia (arts. 121 y ss.).

4. Datos estadísticos sobre la evolución de los niveles de remuneración

A continuación se facilita, a título puramente ilustrativo, información sobre la evolución de los niveles de la remuneración de los magistrados al comienzo de su carrera durante el período que se especifica.

<u>1966</u>	<u>1968</u>	<u>1984</u>
150 zaires al mes	500 zaires al mes	6.240 zaires al mes
	<u>1987</u>	
	30.000 zaires al mes	

Como puede apreciarse, la remuneración de los magistrados ha conocido un aumento en términos absolutos muy importante que refleja el interés muy particular de las autoridades del país en favor de los magistrados en razón de la importancia de su misión social. En el momento en que se prepara el presente informe, siguen su curso propuestas encaminadas a mejorar muy considerablemente el sueldo de los miembros de la magistratura.

La magistratura zairense obtendría por tanto verdaderamente una remuneración envidiable si no fuera por la erosión monetaria que provoca el alza constante de los productos alimentarios y consecuentemente del costo de la vida en general. Esta observación es igualmente aplicable a la remuneración del personal de todos los sectores de actividad.

5. Disposiciones encaminadas a garantizar el derecho a un salario igual por trabajo de igual valor

Se ha facilitado ya información sobre esta rúbrica en el punto 1 del análisis del artículo 7 que se examina.

6. Dificultades para asegurar a todos los trabajadores una remuneración justa que les proporcione condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias

Pese a que las autoridades del país no escatiman esfuerzo alguno en su intento de seguir mejorando las condiciones de remuneración de todos los trabajadores, muchos imponderables impiden que esta buena voluntad se vea siempre coronada por el éxito. En un país en donde toda la carga del desarrollo de todos los sectores de la vida recae prácticamente en el Estado, sería imposible que éste, dada la necesaria limitación de sus recursos financieros, mantuviera sin dificultades un esfuerzo de esta magnitud. Por otra parte, con el crecimiento demográfico, el Estado está obligado a concentrar todavía más sus esfuerzos en sectores tales como la construcción de nuevos hospitales, de casas de maternidad, de escuelas, la compra de medicamentos, etc...

La erosión monetaria influye, como ya se ha señalado, de forma negativa en el poder de compra de los trabajadores. El alza ininterrumpida del costo de la vida que es una de sus consecuencias, lleva, sólo dos o tres meses después, y cualquiera que sea la importancia de la tasa de aumento de la remuneración que se conceda, a una constante deterioración del poder de compra del trabajador. Existe el peligro de que semejante situación se prolongue hasta que la propia economía mundial, de la que es tributaria la situación económica de la mayoría de los países en desarrollo, no experimente también una recuperación y una mejora importantes.

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

En el Zaire, el cuadro general y las condiciones de salubridad en las que se desarrolla el trabajo se regulan en las disposiciones de los artículos 138 a 151 del Código de Trabajo, a las que se añaden naturalmente los artículos relativos a la administración del trabajo ya expuestos en el punto 3 de los comentarios sobre la información facilitada respecto al artículo 6. Las disposiciones de los artículos 155 a 168 del Código del Trabajo se ocupan de la segunda serie de medidas.

A tenor de las disposiciones del artículo 138 del Código de Trabajo, "todo establecimiento ha de ser mantenido en un estado constante de limpieza y reunir las condiciones de higiene y de seguridad necesarias para la salud del personal. Ha de estar acondicionado de forma que garantice la seguridad de los trabajadores".

Las condiciones de higiene y de seguridad en el lugar de trabajo están reguladas por órdenes del Comisario de Estado encargado del Trabajo. En dichas órdenes se especifican tanto los casos como las condiciones de intervención de la inspección del trabajo con objeto de ejercer su control en el marco laboral (art. 139).

En los establecimiento en que exista peligro de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales, el Comisario de Estado competente puede establecer, mediante orden, comités de higiene y de seguridad (art. 139 bis).

Cuando se dan condiciones de trabajo peligrosas para la seguridad o la salud de los trabajadores que no estén previstas en las órdenes existentes, se intima al empleador a que les ponga fin (art. 142).

El empleador está obligado a comunicar al Instituto Nacional de Seguridad Social, a cuyo cargo está el conjunto de la administración del trabajo en todo el territorio nacional, los accidentes de trabajo o las enfermedades profesionales que se produzcan en la empresa.

A tenor del artículo 144 del Código de Trabajo, todas las empresas y establecimientos han de asegurar a sus trabajadores un servicio médico o sanitario. Como es lógico, no se abonarán las distintas subvenciones por concepto de cuidados del personal, que se han examinado antes, cuando el propio empleador haya organizado un servicio médico sanitario.

Como se ha señalado ya, las condiciones de higiene y de seguridad en el trabajo se completan y deben formar paralelamente un todo con las disposiciones encaminadas a garantizar la administración y la inspección del trabajo, cuyos distintos órganos funcionan al nivel central y regional. Cabe igualmente mencionar la Orden ministerial N° 13 de 4 de agosto de 1972 modificada por la Orden N° 70/77 de 5 de mayo de 1977 relativa a la higiene en el trabajo. La seguridad en el trabajo se rige también por la Orden N° 17/73 de 6 de febrero de 1973.

Si bien es fácil controlar las condiciones de salubridad y de seguridad de los establecimientos situados en la capital del país o en las capitales de las regiones o bien de los que se encuentran en las proximidades de estos lugares, no es posible ejercer, debido a la gran extensión del país, un control estrecho sobre los establecimientos o las empresas establecidas tierras adentro debido especialmente a las dificultades que plantean las vías de comunicación.

Pese a la imposibilidad de disponer de datos estadísticos precisos sobre los accidentes de trabajo y los casos de enfermedades profesionales, sobre las cuales podrá facilitarse información más adelante, se puede sin embargo afirmar que no son frecuentes en el Zaire los accidentes o enfermedades profesionales ni los establecimientos que tengan un alto grado de peligro para la salud de la seguridad de los trabajadores. Aparte del sector minero, el país prácticamente no conoce empresas peligrosas.

Incluso en este sector, los datos de carácter estadísticos no señalan nada de especial.

C. Igualdad de oportunidades para el ascenso

Para el ascenso en el trabajo a la categoría superior correspondiente, se toman en consideración únicamente la duración de los servicios prestados y las aptitudes profesionales del trabajador. No se tiene en cuenta consideraciones religiosas, étnicas o de otro tipo.

Se trata de la aplicación del principio de igualdad proclamado en el artículo 12 de la Constitución. Este principio se aplica indirectamente a los hombres y a las mujeres: en igualdad de condiciones, todos los zairenses han de ser tratados de la misma manera.

Este principio de igualdad debe, sin embargo, interpretarse razonablemente; no prohíbe que, en razón de su propio carácter, ciertas funciones estén reservadas prioritaria o exclusivamente a las mujeres o a los hombres, como por lo demás prevé el Código de Trabajo.

D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

1. El descanso

Todo el personal ocupado en cualquier establecimiento público o privado, inclusive de enseñanza o de beneficencia, debe disfrutar, en el transcurso de cada período de siete días, de un descanso de por lo menos 24 horas consecutivas.

Este descanso debe concederse, en la medida de lo posible, al mismo tiempo a todo el personal del establecimiento. En principio tiene lugar el domingo (Código de Trabajo, art. 102).

Por consiguiente, los empleadores no pueden hacer trabajar el domingo a trabajadores ni aprendices.

A condición de que se conceda un descanso compensatorio de 24 horas consecutivas en el transcurso de la semana o de la semana que sigue, se puede hacer trabajar al personal el domingo en los establecimientos que pertenecen a las siguientes categorías:

1. Fabricantes de productos alimentarios destinados al consumo inmediato;
2. Tiendas de flores naturales;
3. Hoteles, restaurantes y despachos de bebidas;
4. Internados, pensionados y casas de estudiantes;
5. Hospitales, hospicios, asilos, asilos para ancianos y casa de reposo, dispensarios, farmacias;
6. Establecimientos de baños y deportes;
7. Empresas de periódicos, de información y de espectáculos, museos y exposiciones;
8. Empresas de alquiler de medios de locomoción;
9. Empresas de distribución de agua;
10. Empresas de producción, transformación y conducción de electricidad y fuerza motriz;
11. Empresas de ventas al por menor de gasolina y gasoil;
12. Empresas de transporte y de manutención;

13. Industrias en que se emplean materias susceptibles de alteración muy rápida;
14. Industrias en las que cualquier interrupción del trabajo supondría la pérdida o la depreciación del producto que se fabrica;
15. Empresas de transmisión y recepción telegráfica o telefónica;
16. Empresas agrícolas o industriales respecto del personal estrictamente necesario para atender a los animales;
17. Tiendas de alimentación y de comercio general;
18. Empresas de reparación y entretenimiento de buques;
19. Empresas o establecimiento en los que el trabajo está organizado en equipos sucesivos.

En los establecimientos pertenecientes a estas categorías, el descanso compensador puede establecerse por rotación. La elección del día de descanso compensador se deja a la apreciación del empleador, previa consulta con la delegación elegida de los trabajadores, cuando proceda (Orden ministerial N° 68/12 de 17 de mayo de 1968).

Los días y horas de descanso colectivo establecidos deben anunciarse en carteles fijados en los lugares de trabajo del personal interesado y comunicarse al inspector de trabajo competente en la jurisdicción.

Cuando el descanso no se concede con carácter colectivo, el empleador ha de anotar en un registro, mantenido constantemente al día, los nombres de los trabajadores sujetos a un régimen especial e indicar dicho régimen (op. cit., art. 12).

En las empresas agrícolas sometidas a los cambios de las estaciones, es posible emplear a personal en domingo durante el período en que la producción es más elevada, dentro del límite de doce meses al año, y a reserva de que se conceda un descanso compensador correspondiente durante el trimestre que sigue al mes en que se haya hecho uso de esta facultad (op. cit., art. 5).

En el caso de personal empleado en la conducción de máquinas automotrices, en la limpieza de locales y en general en todos los trabajos de mantenimiento que deban efectuarse necesariamente el día de descanso de los otros trabajadores, se autoriza el trabajo en domingo durante una media jornada siempre que se conceda un descanso compensador de 24 horas consecutivas en el transcurso de la semana.

También en este caso el empleador determina los días y horas de descanso colectivos, previa consulta a la delegación elegida de los trabajadores, cuando proceda.

Deben anunciarse en carteles fijados en los lugares de trabajo del personal interesado y comunicarse al inspector de trabajo competente en la jurisdicción.

Cuando el descanso no se conceda con carácter colectivo, el empleador debe, al igual que en el caso de los establecimientos pertenecientes a las categorías antes enumeradas, anotar en un registro, mantenido constantemente al día, los nombres de los trabajadores sometidos a este régimen especial (op. cit., arts. 6 y 12).

Está permitido el trabajo de los guardias y los centinelas a condición de que se les conceda en el transcurso de la semana un descanso compensador de 24 horas consecutivas.

Puede emplearse a personal doméstico durante el domingo siempre que se le conceda un descanso compensador otro día de la semana (op. cit., art. 7).

También podrá autorizarse excepcionalmente el trabajo en domingo cuando se compruebe que el descanso semanal del domingo concedido al personal iría en perjuicio del público o afectaría al funcionamiento normal de un establecimiento.

En este caso ha de concederse un descanso compensador por rotación o con carácter colectivo otro día de la misma semana o de la semana siguiente.

Para ello el jefe del establecimiento debe obtener autorización del inspector general del trabajo. En la solicitud de autorización deben señalarse las circunstancias que justifican el trabajo el día de domingo, la fecha y duración de ese trabajo, el número de trabajadores a los que afecta y las medidas previstas respecto al descanso compensador (op. cit., art. 18).

En caso de accidente sobrevenido o inminente y en caso de fuerza mayor o de trabajos urgentes que hayan de realizarse en instalaciones, puede hacerse trabajar el día de descanso semanal al personal necesario para la ejecución de estos trabajos, pero sólo en la medida necesaria para evitar que se cause un perjuicio grave al funcionamiento normal de la empresa.

Para evitar la pérdida de mercancías perecederas, siempre que el empleador no pueda recurrir a otros medios, puede hacerse trabajar al personal el día de descanso semanal 12 meses al año como máximo.

Las horas de trabajo realizadas en estas condiciones no dan lugar a descanso compensador sino que se consideran de preferencia como horas suplementarias y se remuneran como tales.

El jefe del establecimiento debe sencillamente dar aviso inmediatamente al inspector del trabajo competente en la jurisdicción precisando las circunstancias que justifican la realización del trabajo el día de descanso semanal, la fecha y duración de éste y el número de trabajadores a los que afecta (op. cit., arts. 9 y 10).

2. Limitación razonable de las horas de trabajo

En todos los establecimientos públicos o privados, inclusive de enseñanza o de beneficencia, la duración legal del trabajo de los empleados u obreros de uno u otro sexo, cualquiera que sea su edad, no puede ser superior a ocho horas al día o a 48 horas a la semana.

Las horas realizadas por encima de esos límites se consideran horas suplementarias y dan derecho a un aumento de salario (Código de Trabajo, art. 100).

Todas estas materias están igualmente reguladas en la Orden ministerial N° 68/II de 17 de mayo de 1968 relativa a la reglamentación de las horas de trabajo y al establecimiento de las modalidades de remuneración de las horas suplementarias.

3. Vacaciones periódicas pagadas

El empleador está obligado a conceder vacaciones anuales al trabajador, a las que este último no puede renunciar. El derecho a vacaciones se adquiere al cumplir un año completo de trabajo al servicio del mismo empleador o de un empleador sustituto.

La fecha de las vacaciones se fija de común acuerdo. Sin embargo, las vacaciones deben hacerse efectivas a más tardar seis meses después de la fecha de inicio prevista.

Llegado el caso, el trabajador no podrá acumular más de la mitad de las vacaciones adquiridas durante un período de dos años.

Durante el período de las vacaciones pagadas, el trabajador y su familia tienen derecho a atención sanitaria. En caso de vacaciones gozadas fuera del Zaire, el trabajador tiene derecho al reembolso de los gastos correspondientes a la atención médica recibida (art. 119 del Código del Trabajo).

La duración de las vacaciones es de por lo menos un día laborable por mes completo de servicios para el trabajador mayor de 18 años. Es de por lo menos de un día laborable y medio por mes completo de servicios para el trabajador menor de 18 años. Aumenta un día laborable por cada cinco años de antigüedad al servicio del mismo empleador o del empleador sustituto.

Los servicios que se tienen en cuenta para el cálculo de la duración de las vacaciones comprenden los días de trabajo efectivo, los de descanso semanal, los de vacaciones pagadas, los domingos y los días feriados legales, así como los períodos de suspensión por incapacidad de trabajar hasta por un máximo de seis meses por año de servicio cada vez, sin que esta limitación sea aplicable a la incapacidad por accidente de trabajo o por una enfermedad profesional.

La duración del viaje no se incluye en las vacaciones.

Los días de enfermedad incluidos en el período de vacaciones no cuentan como días de vacaciones en virtud del artículo 120 del Código del Trabajo.

Durante todo el período de vacaciones, el trabajador tiene derecho a una asignación igual a la remuneración de que gozaba en el momento de salir de vacaciones. A solicitud del trabajador, los beneficios en especie a que tuviere derecho durante el servicio efectivo en virtud de las estipulaciones contractuales se le pagarán en especie con arreglo a la ley, con la sola excepción de la vivienda.

Los posibles importes de las comisiones, primas, sumas abonadas por prestaciones suplementarias y participación en los beneficios se tienen en cuenta para la determinación de la asignación de vacaciones.

Las prestaciones familiares se pagarán durante todo el período de vacaciones (art. 121 del Código del Trabajo).

En caso de rescisión del contrato, cuandoquiera que ello ocurra, las vacaciones se reemplazarán por una indemnización compensatoria calculada conforme al artículo 121 supra.

Con excepción de este caso, se considera nulo y carente de valor todo acuerdo por el que se prevea la concesión de una indemnización compensatoria en lugar de vacaciones (op. cit., art. 123).

4. Licencia circunstancial

Los trabajadores tienen derecho a los días de licencia circunstancial siguientes:

1. Casamiento del trabajador: 2 días laborables.
2. Parto de la esposa: 2 días laborables.
3. Defunción del cónyuge o de un familiar directo: 4 días laborables.
4. Casamiento de un hijo: 1 día laborable.
5. Defunción de un familiar o pariente político de segundo grado: 2 días laborables.

Estos días no son deducibles de las vacaciones mínimas legales.

Durante la licencia circunstancial se goza del derecho a la atención de la salud.

El empleador está obligado al pago de la licencia circunstancial sólo hasta por un máximo de 12 días laborables cada año (op. cit., art. 125).

Respecto de la duración de las vacaciones, es también un punto de referencia el artículo 33 del Convenio Colectivo Interprofesional Nacional del Trabajo, revisado el 19 de marzo de 1985. Dicho Convenio fue concertado entre la Asociación Nacional de Empresas del Zaire y la Unión Nacional de Trabajadores del Zaire.

De conformidad con lo estipulado en dicho Convenio, la duración de las vacaciones es de por lo menos un día laborable y medio por cada mes completo de servicios prestados para el trabajador mayor de 18 años. Es de por lo menos dos días laborables por mes completo de servicios prestados para el trabajador menor de 18 años. Aumenta en dos días laborables por cada cinco años de antigüedad al servicio del mismo empleador o del empleador sustituto.

Además, el trabajador tiene derecho a los días de licencia circunstancial siguientes:

1. Casamiento del trabajador: 3 días laborables.
2. Defunción del cónyuge o de un familiar directo, es decir, el padre, la madre o un hijo del trabajador: 6 días laborables.
3. Defunción del suegro o de la suegra del trabajador: 4 días laborables.

Los acápites 2, 3 y 6 relativos al parto de la esposa, el casamiento de un hijo del trabajador y la defunción de un familiar o pariente político de segundo grado no se han incluido en esta parte porque los beneficios previstos correspondientes son iguales a los reconocidos en el artículo 125 del Código del Trabajo.

Se tendrá derecho al pago íntegro de la remuneración en los días feriados legales.

En el Zaire, los días feriados son los establecidos por la Ordenanza N° 79-154, de 23 de junio de 1979.

Ocurre también que con ocasión de determinados acontecimientos, la autoridad decreta feriado un día laborable, ya sea en todo el territorio de la República, o en una región o localidad determinada.

Por cuanto ello no es imputable al trabajador, se entiende que la decisión de declarar un día feriado entraña siempre el pago de éste.

Como ya se ha señalado, el control del respeto por todos los empleadores de las disposiciones legales que garantizan el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre y a las vacaciones no es fácil en un país de dimensiones continentales como el Zaire donde, por otra parte, la Dirección del Trabajo dispone de un personal de control de número limitado.

C. Igualdad de oportunidades para el ascenso

En el trabajo, el ascenso a la categoría superior apropiada se hace únicamente teniendo en cuenta la duración de los servicios cumplidos y las aptitudes profesionales de cada uno. No se tienen en cuenta consideraciones religiosas, étnicas o de otra índole, lo que constituye la aplicación del principio de igualdad proclamado en el artículo 12 de la Constitución. Este principio se aplica indistintamente a hombres y mujeres: en igualdad de condiciones, todos los zairenses recibirán un mismo trato.

Sin embargo, este principio de igualdad debe interpretarse razonablemente; de hecho, no impide que precisamente por razón de su carácter, determinadas funciones se reserven prioritaria o exclusivamente a las mujeres o a los hombres.

Artículo 8: Derechos sindicales

1. El derecho de libertad sindical

Los derechos sindicales y las condiciones prescritas para su ejercicio constituyen el objeto de los artículos 225 a 260 del código de trabajo. El derecho general reconocido a los ciudadanos de constituirse en asociaciones u otros grupos reside en el artículo 26 de la Constitución.

Los trabajadores y los empleadores, así como todas las personas empleadas en la agricultura, tendrán derecho a constituirse en una organización (sindicato) que tenga exactamente por objeto el estudio, la defensa y el desarrollo de sus intereses profesionales, así como el progreso social, económico y moral de sus miembros (arts. 224 y 230 del Código del Trabajo).

Siempre que se cumpla con los requisitos previstos por la ley, no se exige ninguna autorización previa para constituir una organización profesional (op. cit., art. 225).

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tendrán derecho a elaborar sus estatutos y reglamentos administrativos, elegir libremente a sus representantes, organizar su gestión y su actividad y formular su programa de acción, con sujeción a las disposiciones legales (op. cit., art. 226).

Todo trabajador o empleador, sin distinción alguna, tiene el derecho de afiliarse a una organización profesional de su elección, o a desafiliarse de ella.

En cualquier momento, todo miembro de una organización profesional puede retirarse de ella no obstante cualquier cláusula contraria de los estatutos (op. cit., art. 227).

Los trabajadores gozan de protección apropiada contra todo acto de discriminación que tienda a perjudicar la libertad sindical en materia de empleo.

De hecho, queda prohibido a todo empleador:

- a) Subordinar el empleo de un trabajador a su afiliación o no afiliación a una organización profesional determinada;
- b) Despedir a un trabajador o perjudicarlo por cualquier otro medio, por motivos de su afiliación a una organización profesional o de su participación en actividades sindicales (op. cit., art. 228).

Las organizaciones de trabajadores y las de empleadores deben abstenerse de todo acto de injerencia mutua en su formación, funcionamiento y administración (op. cit., art. 229).

Todo sindicato registrado goza de personalidad jurídica. Tiene derecho a adquirir, dentro de los términos del derecho común, a título gratuito u oneroso, los bienes muebles o inmuebles necesarios para la promoción y la defensa de los intereses de sus miembros. No pueden embargarse los edificios

y sus accesorios, el mobiliario, los libros y material didáctico necesario para las reuniones, bibliotecas y cursos de formación de los miembros de un sindicato registrado (op. cit., art. 242).

Los sindicatos registrados conforme a las disposiciones del código mencionado pueden concertar libremente su promoción y defensa de los intereses de los trabajadores y de los empleadores y pueden constituirse en unión (op. cit., art. 242). Las federaciones o confederaciones nacionales tienen derecho a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a ellas.

Las uniones de sindicatos debidamente registradas gozan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los sindicatos que las componen (op. cit., art. 244).

Las organizaciones de trabajadores y las de empleadores no están expuestas a disolución o a suspensión por vía administrativa (op. cit., art. 246). La ley zairense protege muchísimo a las organizaciones profesionales, lo que redundará en una gran estabilidad.

El contrato de un trabajador elegido para una función sindical permanente que no le permita cumplir los servicios en él previstos queda suspendido durante todo el período del mandato electivo.

El trabajador queda reintegrado de derecho en la empresa al finalizar este mandato. Goza desde el momento de su reintegración de las mejoras aportadas al estatuto del escalón a que pertenecía en el momento de su elección en virtud del artículo 16 del Convenio Colectivo Interprofesional Nacional.

Todo despido de un delegado sindical previsto por el empleador así como todo cambio que entrañe la pérdida de la calidad de delegado deberá comunicarse de antemano a la delegación sindical y a la Unión Sindical de Trabajadores del Zaire (UNTZA) (op. cit., art. 18).

El Zaire ha pasado del pluralismo sindical al sindicato único denominado Unión Nacional de Trabajadores del Zaire. En septiembre de 1962 se dio el primer paso hacia la unidad sindical mediante la creación de una Unión Intersindical, a la que se asignó la misión de coordinar y de presentar a los poderes públicos todas las reivindicaciones de carácter nacional. Sin embargo, las diferentes centrales que integraban la Unión Intersindical han conservado su autonomía y han mantenido su afiliación a su sindicato internacional respectivo. Los vínculos establecidos y mantenidos en el seno de la Unión Intersindical dieron origen, el 9 de marzo de 1967, a la creación de un Consejo Nacional de los Sindicatos del Congo (actualmente el Zaire) al que se asignó el objetivo de realizar la unidad sindical.

Del 21 al 23 de junio de 1967 se celebró un congreso cuyo resultado fue la creación de la UNTC (Unión Sindical de Trabajadores del Congo), transformada actualmente en la UNTZA (Unión Nacional de Trabajadores del Zaire).

Como ya se ha señalado supra, la libertad sindical y todas las prerrogativas que ésta entraña se ejercen sin ser limitada en forma alguna por las autoridades públicas. De hecho, desde el momento de la constitución de un

sindicato, éste adquiere personalidad jurídica y puede a partir de ese momento ejercer legalmente sus actividades. El orden público constituye el único límite que permite a la autoridad ejercer sobre las agrupaciones profesionales un derecho de fiscalización muy discreta. Esto es conforme al párrafo 2 del artículo 26 de la Constitución.

2. El derecho de huelga

El artículo 27 de la Constitución estipula en su último párrafo que se reconoce el derecho de huelga al trabajador que lo ejerce en el marco de las actividades sindicales y de conformidad con las leyes.

Se reconoce este derecho a los funcionarios públicos que gozan del derecho sindical y que están afiliados a la Unión de Trabajadores del Zaire (UNTZA).

Sin embargo, el ejercicio de este derecho no puede comprometer el funcionamiento de servicios públicos vitales ininterrumpibles (arts. 56 y 57 del Estatuto del personal de carrera de los servicios públicos del Estado).

Por lo tanto, huelga decir que los miembros de las fuerzas armadas y los de la gendarmería, los magistrados y los funcionarios públicos no pueden interrumpir su trabajo a fin de ejercer presión para obtener una ventaja.

En cuanto a las demás categorías de trabajadores, les está reconocido el derecho de huelga de conformidad con las disposiciones de los artículos 213 a 223 del Código de Trabajo. Sin embargo, el ejercicio de este derecho debe ajustarse a las condiciones y procedimientos previstos en dichos artículos.

En Kinshasa los trabajadores de los bancos y los de la Oficina Nacional de Transportes Fluviales, ONATRA, acaban de hacer uso del derecho de huelga. Cabe destacar los esfuerzos de conciliación para resolver los conflictos colectivos y evitar así la crisis que representa una huelga, previstos en el procedimiento estipulado en los artículos 213 y siguientes, anteriormente mencionados.

Gracias a este mecanismo de conciliación y de diálogo permanente entre los compañeros de trabajo, se observan poquísimos casos de huelga en el Zaire.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

El derecho a la seguridad social se ejerce en el marco del Instituto Nacional de Seguridad Social (INSS). Se trata de un organismo dotado de un estatuto de establecimiento público que gestiona y dispensa todas las prestaciones sociales. Todo empleador público o privado tiene la obligación de declarar a su personal ante el Instituto y de afiliarlo a él. Cada empleador está obligado a pagar una contribución a este organismo, al que debe aportar, además, una cuota de la remuneración debida a cada trabajador, deducida antes del pago. Esta aportación se efectúa mensualmente.

Todo trabajador cuyo empleador ha cumplido sus obligaciones respecto del INSS puede, en las circunstancias previstas, hacer valer su derecho al pago de la suma de dinero prevista para el efecto. Ello se aplica a las pensiones, los casos de enfermedad, invalidez, vejez, accidentes de trabajo o cualquier

otro riesgo social asegurado por el que se haya pagado una prima de seguro al INSS de conformidad con las condiciones previstas en el estatuto de este organismo.

No obstante la obligación que tiene todo empleador de declarar a su personal ante el INSS y de afiliarlo a él, no es raro observar el incumplimiento de algunos empleadores. Ese comportamiento irresponsable perjudica sin duda alguna a los intereses de los trabajadores que, en tal caso, no gozarían de los beneficios de ninguna medida de seguridad social. Resulta difícil controlar los casos en que se esquivan o incumplen la ley en un país tan grande como el Zaire, debido a los elementos ya indicados.

Hay que lamentar también de manera general la modicidad de las sumas pagadas por el INSS, que no permiten hacer frente al costo de la vida. Cabe destacar en particular la prestación mensual asignada al trabajador a título de pensión o a la viuda a título de renta.

Anexo

DOCUMENTOS DE REFERENCIA*

- I. Código del Trabajo
- II. Código del Trabajo. Medidas de aplicación

* Estos documentos, presentados por el Gobierno del Zaire en francés, pueden ser consultados en el Centro de Derechos Humanos de la Secretaría de las Naciones Unidas.