



Consejo Económico y Social

Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.32  
7 agosto 1981  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS/FRANCS

---

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,  
SOCIALES Y CULTURALES

Informes presentados de conformidad con la resolución 1988 (LX)  
del Consejo por los Estados Partes relativos a los derechos  
comprendidos en los artículos 6 a 9

CANADA

[14 de abril de 1981]

Nota

La preparación de este informe se inició en 1977, y quedó terminado después de celebrarse extensas consultas entre el Gobierno federal del Canadá y los Gobiernos provinciales.

Si bien algunos datos se han ido actualizando, el documento refleja la situación que prevalecía en el país en la época en que se reunieron los datos (es decir, en 1978 para la mayoría). Desde entonces, algunos de los programas que se describen en el informe han sido modificados o sustituidos. De manera análoga, se han enmendado algunos textos legislativos y se han promulgado nuevas leyes.

Habría sido imposible poner al día toda la información que contiene el documento sin retrasar más su terminación. Como el propósito del trabajo es describir la situación general en el Canadá y las principales medidas que se han adoptado para aplicar las disposiciones de los artículos 6 a 9 del Pacto, el informe continúa siendo válido a este respecto, incluso si algunos datos no están totalmente actualizados.

INDICE

	<u>Página</u>
PRIMERA PARTE. INTRODUCCION GENERAL . . . . .	6
SEGUNDA PARTE. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO FEDERAL Y POR LOS TERRITORIOS DEL NOROESTE Y EL TERRITORIO DEL YUKON . . .	11
Introducción . . . . .	11
Gobierno federal . . . . .	17
1. Generalidades . . . . .	17
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	17
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	40
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	48
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	50
2. La Administración pública en el Canadá . . . . .	58
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	59
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	70
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	78
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	81
3. Aplicación de los artículos 6 a 9 dentro de las Fuerzas Armadas canadienses . . . . .	83
Los Territorios del Noroeste y el Territorio del Yukon . . . . .	85
Introducción . . . . .	85
1. Los Territorios del Noroeste . . . . .	86
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	86
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	89
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	91
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	92

/...

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
2. El Territorio del Yukón . . . . .	94
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	94
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	96
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	99
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	100
TERCERA PARTE. DISPOSICIONES ADOPTADAS POR LAS PROVINCIAS . . . . .	102
1. Alberta . . . . .	102
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	102
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	109
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	118
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	121
2. Columbia Británica . . . . .	130
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	130
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	139
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	151
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	152
3. Isla del Príncipe Eduardo . . . . .	164
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	164
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	170
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	175
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	178
4. Manitoba . . . . .	183
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	183

/...

INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	184
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	191
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	193
5. Nueva Brunswick . . . . .	196
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	196
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	197
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	203
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	206
6. Nueva Escocia . . . . .	212
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	213
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	217
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	223
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	227
7. Ontario . . . . .	230
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	234
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	240
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	249
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	253
8. Quebec . . . . .	264
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	266
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	267
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	270



INDICE (continuación)

	<u>Página</u>
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	272
9. Saskatchewan . . . . .	305
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	307
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	316
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	323
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	324
10. Terranova y el Labrador . . . . .	339
Artículo 6. El derecho a trabajar . . . . .	339
Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias . . . . .	340
Artículo 8. Derechos sindicales . . . . .	342
Artículo 9. Derecho a la seguridad social . . . . .	343

Anexo. Cuadros estadísticos

PRIMERA PARTE. INTRODUCCION GENERAL

A. Antecedentes

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales fue aprobado por unanimidad por la Asamblea General el 16 de diciembre de 1966, al mismo tiempo que el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos.

El 19 de mayo de 1976, el Canadá se adhirió a los dos Pactos y al Protocolo Facultativo, que, en virtud de sus condiciones, debían entrar en vigor para el país tres meses más tarde, es decir, el 19 de agosto de 1976. Los dos Pactos y el Protocolo habían entrado en vigor internacionalmente unos meses antes.

Antes de depositar los instrumentos de adhesión a estos documentos, el Gobierno federal obtuvo el asentimiento de todas las provincias de la Confederación canadiense, que se comprometieron a adoptar las disposiciones necesarias para aplicar los pactos en los territorios dentro de sus respectivas jurisdicciones.

En una Conferencia federal-provincial sobre derechos humanos, celebrada en diciembre de 1975, el Gobierno federal y los Gobiernos provinciales llegaron a un acuerdo acerca de los procedimientos y mecanismos que regirían la aplicación de estos instrumentos, y crearon una Comisión federal-provincial permanente de funcionarios encargados de los derechos humanos. Este órgano se reúne dos veces al año, para estudiar determinadas cuestiones relacionadas con la aplicación de los dos Pactos. La Comisión ha demostrado ser un órgano muy eficaz de enlace y canje de información entre los Gobierno federal y provinciales para la aplicación de los Pactos.

Dentro de la jurisdicción del Gobierno federal, una Comisión Interdepartamental de Derechos Humanos, establecida en 1975, se ocupa con regularidad de las cuestiones relacionadas con la aplicación de los Pactos. En varias provincias, existen órganos oficiales que desempeñan funciones de esta misma naturaleza.

B. Sistema constitucional canadiense

El Canadá es un Estado federal, constituido por 10 provincias (Alberta, Columbia Británica, Manitoba, Nueva Brunswick, Terranova, Nueva Escocia, Ontario, Isla del Príncipe Eduardo, Quebec y Saskatchewan) y dos territorios (Territorios del Noroeste y Territorio del Yukon).

Dentro de la confederación canadiense, los poderes públicos son ejercidos por el Gobierno federal, los Gobiernos provinciales y, en virtud de una delegación de poderes efectuada por el Parlamento, los gobiernos territoriales. Respecto de los artículos 6, 7 y 8 del Pacto, cada esfera gubernamental puede aplicar, dentro de la zona bajo su jurisdicción, los derechos reconocidos en él. Para la mayoría de los trabajadores, esto quiere decir que los derechos reconocidos en esos artículos estarán protegidos por la legislación provincial, pues en virtud del derecho constitucional canadiense, tal como ha sido interpretado por los tribunales, las provincias tienen por regla general poderes para legislar el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales (British North America Act, 1867, s. 92 (13) (Derechos sobre la propiedad y civiles)); por su parte, el Parlamento

/...

también tiene jurisdicción en estas cuestiones. Sin embargo, sus poderes están limitados a las cuestiones que entran dentro de la s. 91 de la citada British North America Act, tal como la Administración pública federal, los bancos, las entidades que enlazan una provincia con otra o que rebasan los límites provinciales, las empresas de transporte y comunicaciones interprovinciales, las obras que se han declarado ventajosas para el Canadá en general o para dos o más provincias y las actividades sobre las que ni el Gobierno federal ni las provincias han recibido jurisdicción en virtud de los poderes enumerados.

Respecto del derecho a la seguridad social reconocido por el artículo 9 del Pacto, la British North America Act, 1867 no asigna la asistencia social ni a las provincias ni al Gobierno federal. Sin embargo, en general se considera que la asistencia social está dentro de los poderes de las provincias, por su expresa y exclusiva jurisdicción sobre "los hospitales, asilos, instituciones de caridad y beneficencia en y para las provincias" (s. 92 (7)), "las instituciones municipales de la provincia" (s. 92 (8)) y "en general todas las cuestiones de carácter local o privado en la provincia" (s. 92 (16)). Sin embargo, el Parlamento federal también tiene cierta jurisdicción en esta esfera. La British North America Act, 1867 le confiere poderes exclusivos sobre "el seguro contra el desempleo" (s. 91 (2A)). También le faculta para "promulgar leyes relacionadas con las pensiones de vejez y prestaciones suplementarias, incluidos los derechos de los supervivientes y las pensiones por incapacidad, con independencia de la edad", siempre que "tal legislación no afecte la aplicación de ninguna ley presente o futura que pudiera promulgar una cámara provincial en relación con estas cuestiones" (s. 94A).

Por último, hay que señalar que sólo el Parlamento federal puede promulgar legislación que trate de los indios como tales aborígenes y de las tierras reservadas a los indios (British North America Act, 1867, sección 91 (24)).

Al analizar un caso que surgió en la provincia de Quebec, el Tribunal Supremo del Canadá dictaminó en 1939 que, en virtud de la sección 91 (24) de la British North America Act, 1867, el término "indio" incluye a los inuit/esquimales. Parece ser que se concedieron estos poderes al Parlamento federal para que hubiera una política común frente a toda la población y tierras indígenas del país y para garantizar la mayor protección posible a tales personas y tierras indígenas.

En el Canadá, los tratados internacionales no constituyen automáticamente una parte del derecho del país. Las disposiciones de un tratado pueden incorporarse al derecho interno bien promulgando legislación que dé al tratado fuerza de ley, o bien, si es necesario, enmendando la legislación interna para que sea compatible con el tratado. La aplicación de un tratado cuyas disposiciones entran dentro de la jurisdicción de una u otra esfera de gobierno, o de ambas, requieren la intervención del Parlamento canadiense, de las cámaras provinciales y, salvo que el Parlamento decida otra cosa, de los Consejos legislativos territoriales, respecto de las partes del tratado que entran dentro de la jurisdicción de cada una de estas instituciones.

Si bien todos los gobiernos del Canadá se han comprometido a dar efecto a las disposiciones del Pacto, ninguno ha decidido todavía incluir en su legislación, como tal, las disposiciones del Pacto que entran dentro de su jurisdicción. Sin embargo, para cumplir las obligaciones contraídas, cada gobierno se ha comprometido a enmendar su legislación interna, con objeto de hacerla compatible con el Pacto,

si después de un estudio se ve que es necesario. No obstante, hay que señalar que la mayoría de los derechos que se reconocen en los artículos 6 a 9 del Pacto ya están protegidos en el país. Incluso antes de que el Pacto entrara en vigor en el Canadá, ambos niveles de gobierno, habían adoptado, dentro del ámbito de su jurisdicción, por sí solos o en colaboración las disposiciones requeridas para aplicar estos artículos y proteger los derechos correspondientes.

### C. Contenido del informe

En este informe se trata de la aplicación de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de conformidad con las disposiciones de los artículos 16 y 17 del Pacto y con el programa aprobado por el Consejo Económico y Social. Para su preparación han servido de base las directrices aprobadas por el Consejo y presentadas por el Secretario General en junio de 1977.

El informe abarca tres partes principales. Primero está la introducción general, en la que figura un breve resumen de antecedentes, observaciones sobre el sistema constitucional canadiense, notas sobre el contenido del informe y notas sobre otros informes presentados a las Naciones Unidas.

En la segunda parte se describe la situación de los artículos 6 a 9 en las zonas bajo jurisdicción federal. Está dividida en dos secciones. La sección primera se ocupa de las disposiciones adoptadas por el Gobierno federal (excluyendo las aprobadas por los gobiernos territoriales). Incorpora dos subsecciones, una en la cual se describen las medidas adoptadas por el Gobierno federal y otra relativa a la forma en que las cláusulas de esos artículos se aplican a la Administración pública federal. La segunda sección trata de los dos territorios septentrionales del Canadá: los Territorios del Noroeste y el Territorio del Yukon. A diferencia de las provincias, a las que se asignan zonas definidas de responsabilidad en la British North America Act, los territorios son una creación del Parlamento canadiense, el cual les ha atribuido funciones similares a las de las provincias. La principal excepción la constituye el derecho a administrar los recursos naturales (excepto la caza), que permanece en manos del Gobierno federal. Por lo tanto, en la parte del informe que se dedica al Gobierno federal hay un fragmento separado para las disposiciones específicas de los territorios.

En la tercera parte se describe la aplicación del Pacto en las provincias, asignando un capítulo a cada provincia. En el acuerdo concertado entre el Gobierno federal y los Gobiernos provinciales en 1975 se estipulaba que la provincia que quisiera hacerlo podría preparar sus propios informes sobre la aplicación de los Pactos en las zonas bajo su jurisdicción. Para este informe, siete provincias han hecho uso de tal prerrogativa, mientras que los informes de otras tres han sido preparados por el Gobierno federal, en estrecha colaboración con ellas y sobre la base de los datos que proporcionaron. En una nota de la primera página de cada capítulo se indica la fuente de la información.

Las directrices generales que ha dado el Secretario General requieren que haya estadísticas de varios conceptos. El Canadá tiene una oficina central de estadística, llamada Statistics Canada, que es la encargada de reunir, analizar y publicar información estadística sobre las actividades y condiciones comerciales, industriales, financieras, sociales, económicas y generales del pueblo canadiense.

/...

Además, se ocupa de fomentar y desarrollar un sistema integrado de estadísticas sociales y económicas relativas a todo el país y a cada una de sus provincias. La legislación orgánica para crear la oficina central de estadística se aprobó en 1918, y el mandato actual está definido en la Statistics Act (Ley de Estadística) de 1971. Cuando es pertinente, se incluyen algunas estadísticas, y el Anexo del informe contiene cuadros con las estadísticas necesarias.

En las directrices del Secretario General se indica que "se agradecerá que se adjunten ejemplares de las principales leyes, reglamentos, convenios colectivos y decisiones judiciales mencionados en los informes". Por tal motivo, los textos de las leyes importantes y de otros documentos estudiados en el presente informe se remiten al Secretario General por separado como material de referencia.

D. Informes presentados en virtud de otros instrumentos de las Naciones Unidas

El artículo 17 del Pacto estipula en su párrafo 3 que:

"Cuando la información pertinente hubiera sido ya proporcionada a las Naciones Unidas o a algún organismo especializado por un Estado Parte, no será necesario repetir dicha información, sino que bastará hacer una referencia concreta a la misma."

El Canadá ha presentado con regularidad informes a las Naciones Unidas, en virtud de las condiciones de varios tratados y para atender otras solicitudes de la Organización.

a) Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos

El Canadá presentó en abril de 1979 el informe requerido en virtud del artículo 40 de este Pacto.

b) Convenios de la Organización Internacional del Trabajo

El Canadá ha ratificado varios convenios de la Organización Internacional del Trabajo, que se refieren en mayor o menor grado a los artículos que se estudian.

En 1964, el Canadá ratificó el Convenio No. 111 - Discriminación (empleo y ocupación), 1958, que parece tener alguna pertinencia para el párrafo 2 del artículo 2.

En relación con el artículo 6, el Canadá ha ratificado los instrumentos siguientes: Convenio No. 88 - Servicio del empleo, 1948, en 1950; Convenio No. 105 - Abolición del trabajo forzoso, 1957, en 1959, y Convenio No. 122 - Política del empleo, 1964, en 1966.

En relación con el artículo 3 y el artículo 7 (cláusula a)), en 1972 el Canadá ratificó el Convenio No. 100 - Igualdad de remuneración, 1951; y en 1935 el Convenio No. 26 - Métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928.

En relación con el artículo 7 (cláusula d)) relativo al descanso y las horas de trabajo, el Canadá ha ratificado el Convenio No. 14 - Descanso semanal (industria), 1921, en 1935; y el Convenio No. 1 - Horas de trabajo (industria), 1919, también en 1935.

/...

En relación con el artículo 8, el Canadá ratificó en 1972 el Convenio No. 87 - Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948.

Según se requiere en el artículo 22 del convenio constitutivo de la Organización Internacional del Trabajo, el Gobierno del Canadá ha rendido informes cada dos años a la OIT sobre la aplicación de los Convenios enumerados, los cuales abarcan todas las jurisdicciones del país. En 1977, también remitió un informe sobre la recomendación No 123 de la OIT, acerca del empleo de las mujeres con responsabilidades familiares, 1965.

Debemos señalar que en mayo de 1978, el Canadá denunció el Convenio No. 45 - Trabajos subterráneos (mujeres), que había ratificado en 1966. Esta denuncia, que tuvo efecto el 19 de mayo de 1979, se explicó de la manera siguiente:

"El Gobierno del Canadá se da cuenta de que en el momento en que se aprobó, el Convenio No. 45 tenía por objeto impedir la explotación de las trabajadoras, y, por lo tanto, se consideró como un paso hacia el progreso social. Sin embargo, las distintas jurisdicciones del país creen hoy que el Convenio limita las oportunidades de empleo de la mujer y, en consecuencia, contradice el principio de la igualdad de trato y de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras, al que el Gobierno canadiense atribuye suma importancia."

c) Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial

El Canadá ratificó el Convenio Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial el 14 de octubre de 1970. En cumplimiento de su artículo 9, presentó un primer informe sobre la entrada en vigor del Convenio al año siguiente de haber empezado a aplicarse en el país; desde entonces, ha rendido cuatro informes bienales.

En estos documentos se describe principalmente la legislación contra la discriminación promulgada por las provincias y el Gobierno federal, la creación de los organismos encargados de aplicarla y la adopción de muchos y eficaces programas en beneficio de las minorías raciales y étnicas menos privilegiadas.

d) Anuario de las Naciones Unidas de Derechos Humanos

Es preciso indicar que el Canadá ha contribuido con regularidad al texto de los anuarios. Muchas de las medidas cuya adopción ha notificado como contribución del país durante los últimos años entran dentro de la cobertura de los artículos 6 a 9 de este Convenio.

SEGUNDA PARTE. MEDIDAS ADOPTADAS POR EL GOBIERNO FEDERAL  
Y POR LOS TERRITORIOS DEL NOROESTE Y EL  
TERRITORIO DEL YUKON

Introducción

1) Observaciones sobre los artículos 1 a 5

En las pautas generales preparadas por el Secretario General para presentar los informes que se solicitan de los Estados partes sobre los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, se pide que presten atención a las cuestiones de que tratan los artículos 1 a 5 del Pacto. Esto se hará en el examen detallado de las disposiciones por las que se aplican los artículos 6 a 9. No obstante, en la presente introducción haremos algunas observaciones sobre las disposiciones de carácter general que pueden aplicarse en cierto modo a los cuatro artículos.

1) El derecho de libre determinación, reconocido en el artículo 1 del Pacto

El Gobierno federal suscribe los principios anunciados en este artículo.

2) Medidas que se han adoptado ... en lo que respecta a la garantía del ejercicio de los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (párrafo 2 del artículo 2)

La existencia de los derechos y libertades humanos fundamentales, incluido el derecho de todas las personas a participar sin discriminación en las actividades de la sociedad representa un principio básico y fundamental, que desde hace mucho reconoce el Gobierno y el Parlamento del Canadá en el plano internacional y nacional.

En 1960, el Parlamento aprobó la Canadian Bill of Rights (Ley para reconocer y proteger los derechos humanos y las libertades fundamentales, aprobada y promulgada el 10 de agosto de 1960). En el artículo 1 del Bill of Rights se dice:

"Se reconoce y declara que en el Canadá han existido y continuarán existiendo sin discriminación por motivos de raza, origen nacional, color, religión o sexo, los siguientes derechos humanos y libertades fundamentales:

- a) el derecho del individuo a la vida, la libertad, la seguridad de la persona y el disfrute de la propiedad, y el derecho a no ser privado de estos bienes salvo por el procedimiento establecido por la ley;
- b) el derecho del individuo a la igualdad ante la ley y a la protección de ésta;
- c) la libertad de religión;
- d) la libertad de palabra;

- e) la libertad de reunión y asociación; y
- f) la libertad de prensa."

La Canadian Human Rights Act, aprobada en 1977, amplía el reconocimiento jurídico de algunos de estos derechos, estableciendo por primera vez un juego amplio de normas contra la discriminación en la esfera federal.

El objetivo que perseguía el Gobierno del Canadá al proponer la promulgación de la Canadian Human Rights Act era presentar la legislación vigente en el país contra la discriminación de la forma más sencilla y directa posible; hacer a la ley lo más amplia y eficaz posible; recopilar los textos legales en un solo estatuto, y confiar su aplicación a un órgano independiente único: la Comisión Canadiense de Derechos Humanos.

De conformidad con estos objetivos, la nueva Ley amplía la protección existente contra las prácticas discriminatorias en el empleo y otorga una protección análoga a los servicios, instalaciones y acomodos que están dentro de las facultades legislativas del Parlamento canadiense. Entre ellos figuran los servicios, instalaciones y acomodos que proporcionan los bancos, ferrocarriles y líneas aéreas, así como los organismos y ministerios del Gobierno federal.

Según el texto de la Ley:

"todas las personas tendrán iguales oportunidades que las demás para crearse la vida que puedan y quieren llevar, compatible con sus deberes y obligaciones como miembros de la sociedad, sin que se obstaculice o impida que lo hagan mediante prácticas discriminatorias basadas en la raza, el origen nacional o étnico, el color, la religión, la edad, el sexo o estado civil, la comisión de un delito respecto del cual se ha concedido indulto o perdón o las prácticas discriminatorias en el empleo basadas en deficiencias físicas." (párr. 2 a)

En virtud de las cláusulas de la Canadian Human Rights Act, se creó una Comisión Canadiense de Derechos Humanos, compuesta de un Comisionado principal, un Comisionado adjunto y otros seis miembros, nombrados por el Gobernador, de acuerdo con su Consejo. La Comisión tiene facultades para imponer la aplicación de la Ley y posee amplias funciones para promover sus principios.

Mediante la Canadian Human Rights Act se protege contra la discriminación y se establecen recursos contra los actos discriminatorios, por conducto de la Comisión Canadiense de Derechos Humanos. En la Parte III de la Ley se describe la forma de tramitar las quejas.

Cualquier persona o grupo de personas que tenga motivos razonables para creer que una persona se dedica o se ha dedicado a prácticas discriminatorias, podrá presentar una queja a la Comisión (Subsección 32 1)).

Cuando la Comisión tenga motivos razonables para creer que una persona se dedica o se ha dedicado a prácticas discriminatorias, la propia Comisión podrá iniciar la queja (Subsección 32 3)).



La Comisión podrá designar a una persona para que investigue la queja (Subsección 35 l)).

En la Sección 37 se prevé que la Comisión podrá nombrar un "conciliador" para tratar de llegar a un arreglo en relación con la queja.

Después de presentada una queja, la Comisión podrá en cualquier momento designar un Tribunal de derechos humanos, para que investigue esa queja.

Si el Tribunal está formado por menos de tres miembros, su decisión podrá apelarse ante un Tribunal de revisión, constituido por la Comisión.

En la Sección 43 de la Ley se estipula que cualquier orden de un Tribunal o de un Tribunal de revisión podrá convertirse, al tratar de ponerla en práctica, en orden del Tribunal federal del Canadá, y será imponible de la misma manera que cualquier orden de este Tribunal.

Cualquier persona cometerá una falta si no cumple las condiciones de un arreglo, obstruye las actividades de un investigador o Tribunal, disminuye el salario para eliminar una práctica discriminatoria, o amenaza, intimida o discrimina en perjuicio de una persona porque ésta ha presentado una queja, declarado o ayudado de cualquier otra forma a iniciar o continuar una queja u otro procedimiento en virtud de la Ley. Si el acusado es un empleador, una asociación de empleadores o una organización de empleados, la sanción consistirá en una multa no superior a 50.000 dólares; en todos los demás casos, la multa no excederá de 5.000 dólares.

En la esfera internacional, el Canadá contribuye al desarrollo internacional, principalmente desde 1950. Esta actividad se ha intensificado desde 1968 con la creación de la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional (ACDI). En 1970, el Gobierno federal confirmó este nuevo impulso durante la revisión de su política exterior. Cinco años después, en la estrategia para la cooperación en pro del desarrollo durante el período 1975-1980, subrayó la creciente importancia que tenían las relaciones del Canadá con los países en desarrollo, y ratificó la firmeza de sus compromisos basados en cuatro principios fundamentales:

1. El compromiso de aumentar la participación en la riqueza nacional.
2. La transferencia de recursos de tal forma que aumente la autoconfianza de los países en desarrollo, principalmente en lo que se refiere a su capacidad investigativa.
3. La concentración de la ayuda para el desarrollo en beneficio de los países en desarrollo más pobres.
4. Atención prioritaria a satisfacer las necesidades básicas de su población y a la participación de todos los grupos de la sociedad en el proceso de desarrollo.

Al recurrir a muchos conductos distintos (organizaciones multilaterales, bilaterales y no gubernamentales), la ACDI puede mostrarse más flexible y responder a las necesidades de todas las partes interesadas.

3) En qué medida se garantizan los derechos de que tratan los artículos 6 a 9 a personas que no son nacionales

Los derechos de que tratan los artículos 6 a 9 están garantizados para todos los residentes permanentes. Los visitantes pueden obtener permisos de trabajo (habitualmente para un puesto con un empleador específico y para una ocupación determinada), en cuyo caso su actuación estará sujeta a las mismas condiciones básicas que tienen los ciudadanos y los residentes permanentes del Canadá. Respecto de la seguridad social, se conceden garantías especiales a las diversas categorías de residentes temporales, y en especial a los profesores, eruditos y estudiantes visitantes y a las personas que poseen permisos de trabajo.

4) Medidas que se han adoptado, dificultades con que se ha tropezado y progresos que se han realizado, de conformidad con el artículo 3, para asegurar la igualdad a hombres y mujeres en el disfrute de los derechos enunciados en los artículos 6 a 9

La legislación ya descrita, en unión de otra serie de disposiciones han contribuido a que el Canadá lograra grandes progresos para asegurar la igualdad de derechos a hombres y mujeres en el disfrute de los derechos enumerados en los artículos 6 a 9.

En 1967, el Gobierno federal creó la Real Comisión de la Condición de la Mujer en el Canadá. Se está estudiando todavía el informe de la Comisión, publicado en 1970, y sus recomendaciones han servido para que el Gobierno adoptara una serie de disposiciones destinadas a eliminar la discriminación contra la mujer y a fomentar la igualdad entre los sexos.

En los primeros años del decenio de 1970 se estableció la Oficina del Coordinador de la Condición de la Mujer, que se convirtió en despacho independiente en abril de 1976 y que informa directamente al Ministro responsable de la condición de la mujer. La función de esta Oficina consiste en asesorar al Ministro y comprobar que en todos los programas y políticas del Gobierno federal se tienen en cuenta las preocupaciones de las mujeres. La Oficina también tiene una sección de información pública, para informar a la opinión pública sobre las nuevas medidas adoptadas por el Gobierno federal en pro de la mujer.

En 1973, el Gobierno federal nombró un consejo de ciudadanos, que recibió el nombre de Consejo Asesor de la Condición de la Mujer, y cuyo objeto es: "presentar al Gobierno y al público las cuestiones que interesan y preocupan a la mujer, y asesorar al Gobierno sobre los actos que cree necesarios para mejorar la condición de la mujer en la sociedad". En los últimos años, el Consejo ha publicado informes y recomendaciones acerca de diversas cuestiones, entre ellas los beneficios accesorios y pensiones, las licencias de maternidad, los impuestos y los peligros a la salud en la ocupación.

El Año Internacional de la Mujer (1975) sirvió no sólo para concentrar la atención en las cuestiones generales que preocupan a la mujer, sino también en la necesidad de adoptar medidas específicas para abordarlas. Como consecuencia, el Parlamento aprobó una serie de disposiciones legislativas de importancia; entre ellas merece la pena aludir a la Statute Law (Status of Women) Amendment Act, 1974,

con la que se modifican diez leyes para establecer la igualdad de la mujer. Las cuestiones tratadas van desde las elecciones, la inmigración y el empleo en la Administración pública hasta las pensiones, seguro de desempleo y defensa nacional.

En la Conferencia mundial celebrada en México, D.F. durante el Año Internacional de la Mujer (1975), se decidió que los países prepararan un plan de acción. En diciembre de 1978, el Consejo de Ministros aprobó un documento con el Plan Nacional de Acción sobre la Condición de la Mujer. En una serie de recomendaciones hechas a todos los Ministerios federales, se establece en el documento un calendario hasta 1985, que tiene por objeto fomentar la actuación oficial en las cuestiones relativas a la condición de la mujer. Las recomendaciones se prepararon en doce Grupos Interministeriales de Trabajo, que examinaron una serie de documentos y recomendaciones propuestos en el transcurso de los años por las mujeres, los grupos feministas y los organismos oficiales. El documento trata de cuatro sectores que son responsabilidad del Gobierno: legislación, cambios de política, cambios de programa e investigaciones. Con el presente informe se remite al Secretario General un ejemplar del documento titulado "Towards Equality for Women".

En la esfera internacional, durante 1976 se organizó dentro del programa canadiense de ayuda un nuevo centro de responsabilidad en la Agencia Canadiense de Desarrollo Internacional, con un programa de integración de la mujer en el desarrollo. Con este programa se trata: 1) de promover políticas y estrategias favorables a la participación de la mujer en el proceso de desarrollo económico y social de su país; 2) de difundir información para los planificadores y directores de proyecto, y 3) de organizar conferencias y/o reuniones que estudien el papel de la mujer en el desarrollo.

5) Limitaciones que se hayan impuesto al ejercicio de los derechos enunciados en los artículos 6 a 9, razones para ello y salvaguardias contra los abusos a este respecto, con ejemplares de las leyes, reglamentos y decisiones judiciales pertinentes (artículos 4 y 5)

En general, existen muy pocas limitaciones a los derechos enunciados en los artículos 6 a 9. Cuando las hay, parecen estar justificadas dentro de las condiciones del Pacto, y se han establecido salvaguardias tales como procedimientos especiales de apelación dentro del país y recursos a juntas o tribunales independientes. Estas características se describen en el informe en los puntos pertinentes.

ii) Situación respecto de la población indígena

Hay que señalar que en congruencia con la asignación exclusiva de la responsabilidad al Gobierno federal por los indios, en virtud de la British North America Act, el Gobierno federal ha tenido que adoptar disposiciones que normalmente habrían aplicado las provincias para otros ciudadanos y residentes del Canadá.

La pieza legislativa principal que ha aprobado el Parlamento federal en relación con los indios y con las tierras reservadas para los indios es la Indian Act. Si bien esta ley contiene una definición de quién es indio

/...

(secciones 5 a 17), no se aplica a los inuit. En el presente informe, la palabra "indio" se utilizará para designar a las personas que satisfacen esa definición.

Hay que hacer constar que el pueblo indio ha solicitado que se mantenga esa relación especial con el Gobierno federal, y la conserva. También hay que señalar que si bien la mayoría del pueblo indio vive en las reservas (tierras reservadas a los indios), todos los indios tienen el mismo derecho a marchar a las comunidades que elijan que cualquier otro ciudadano canadiense.

El Gobierno federal y el pueblo indio reconocen que la actual Indian Act ya no es adecuada. En consecuencia, los representantes de ambos están trabajando juntos para revisarla.

El Gobierno federal tiene varios programas para ayudar a los indios y los inuit, que se basan en la legislación y en la política administradas principalmente por un Ministerio determinado (el Ministerio de Asuntos Indios y Desarrollo del Norte, cuyo mandato incluye la administración de la Indian Act) y por otras dependencias federales en las cuestiones de su respectiva jurisdicción. Estas entidades ejecutan un gran número de programas importantes en beneficio del pueblo indígena canadiense. En este informe no trataremos de describir todos estos programas, pero sí los que son pertinentes para los artículos 6 a 9.

GOBIERNO FEDERAL

1. GENERALIDADES

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

- A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho al trabajo definido en este artículo
- B. Información sobre:
- 1) El derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, con particular referencia a la libertad de elegir el empleo y garantías contra la discriminación en cuanto al acceso al empleo

El Gobierno federal reconoce el derecho de todas las personas a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y los individuos gozan de libertad para buscar empleo adecuado a su capacidad, educación, formación y aspiraciones. La responsabilidad por las cuestiones laborales se distribuye entre la jurisdicción federal y las provinciales, pero la responsabilidad por la mayoría de los trabajadores corresponde a las provincias.

Los trabajadores en la esfera federal de responsabilidad suelen estar dentro de las condiciones del Canada Labour Code, que administra el Ministerio del Trabajo. Los funcionarios públicos federales están sujetos a la Public Service Employment Act, la Public Service Staff Relations Act y la Financial Administration Act. (Véase la sección del informe que trata de la Administración pública del Canadá). Se calcula que en julio de 1977, 479.658 estaban afectados por las disposiciones del Canada Labour Code y 282.777 por las condiciones de la Public Service Staff Relations Act. En julio de 1977, la fuerza total de trabajo del Canadá se calculaba en 10,6 millones de personas.

Tal como se define en el Canada Labour Code, la jurisdicción federal abarca los ferrocarriles interprovinciales e internacionales; el transporte por carretera; las redes de teléfonos, telégrafos y cables; los oleoductos y gasoductos; los canales, embarcaciones de transbordo, túneles y puentes; los servicios de navegación; la difusión por radio y televisión; el transporte aéreo y los aeropuertos; los bancos; los elevadores de grano y las fábricas y almacenes de harina y forrajes, y las obras, empresas o negocios fuera de la jurisdicción legislativa exclusiva de las cámaras provinciales.

Las Partes III y IV del Canada Labour Code también se aplican respecto de cualquier corporación establecida para desempeñar una función u obligación en nombre del Gobierno canadiense, con excepción de las entidades que son Ministerios en virtud de la Financial Administration Act. La Parte V también se aplica a cualquier corporación creada para desempeñar una función u obligación en nombre del Gobierno canadiense y a los empleados de la misma, salvo la corporación (y sus empleados) que el Gobernador, de acuerdo con su Consejo, excluya de su aplicación. En este último caso es aplicable la Public Service Staff Relations Act. Las Partes III y IV del Código no se aplican a las obras, empresas o negocios de carácter local o privado que existan en el Territorio del Yukon y en los Territorios del Noroeste.

/...

Por la Canadian Human Rights Act de 1977 se revocó la Parte I del Canada Labour Code (Fair Employment Practices), así como la sección 38.1 de la Parte III, que tratan de la igualdad de remuneración para empleados y empleadas. Ambas cuestiones están cubiertas por la Canadian Human Rights Act, administrada por la Comisión Canadiense de Derechos Humanos.

La Canadian Human Rights Act prohíbe la discriminación en el empleo. Para todos los efectos de la ley, no se permite ninguna discriminación por motivo de raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, estado civil, comisión de un delito respecto del cual se ha concedido indulto o perdón y, por lo que se refiere al empleo, las deficiencias físicas (sección 3).

No existe ninguna ley federal que prohíba la discriminación en el empleo por motivos políticos u otras opiniones, origen social, propiedades, nacimiento u otra condición jurídica. Algunos de estos aspectos están cubiertos en la legislación provincial, y se describen en las secciones de las provincias correspondientes en el informe.

Las prácticas discriminatorias que no se permiten en el empleo están definidas en las secciones 7 a 10 de la Canadian Human Rights Act. Resumiendo, es práctica discriminatoria el negar empleo o diferenciar en perjuicio de un empleado basándose en una clase de discriminación prohibida por la ley, y utilizar solicitudes de empleo, publicar anuncios periodísticos o hacer investigaciones orales o escritas que impliquen preferencias basadas en una clase de discriminación prohibida por la ley. Las organizaciones de empleados no pueden excluir a solicitantes, ni expulsar o suspender a afiliados de la organización basándose en una clase de discriminación prohibida por la ley; tampoco pueden proceder de ninguna forma que prive de oportunidades a sus afiliados o las limite. Las organizaciones de empleadores o empleados no pueden hacer uso de políticas o prácticas que afecten la contratación, traslado, ascenso, capacitación, aprendizaje, etc., relacionadas con el empleo o las posibilidades de empleo que priven a las personas de oportunidades de empleo basándose en una clase de discriminación prohibida por la ley.

La Canadian Human Rights Act también estipula que se establecerán programas especiales para prevenir las desventajas que probablemente tendrán, o eliminar o reducir las desventajas que tienen las personas de cualquier grupo, cuando tales desventajas se basan en la raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, estado civil o deficiencia física o están relacionadas con ellos (Sección 15).

Después de denunciado el Convenio No. 45 de la OIT, relativo a los trabajos subterráneos (mujeres), al que ya se ha aludido en la introducción, se revocó la subsección 15 6) del Coal Mines (CBDC) Safety Regulations; esta subsección estipulaba que:

"Ninguna mujer estará empleada en los trabajos subterráneos de una mina, salvo cuando:

- a) Tenga un puesto directivo en la mina y no realice ningún trabajo manual;

/...

- b) · Esté empleada en los servicios de sanidad o bienestar;
- c) En el curso de sus estudios, tenga un período de capacitación en las zonas subterráneas de la mina; o
- d) Se vea obligada en ocasiones a entrar en las zonas subterráneas de la mina para una ocupación no manual."

Por su parte, los servicios del seguro de empleo y desempleo de la Comisión y Ministerio de Empleo e Inmigración del Canadá reconocen y promueven el derecho a ganarse la vida trabajando, tanto en los principios como en la administración de sus programas. Los reglamentos sobre recursos humanos prevén que prestarán servicios todos los nacionales que lo soliciten; sin embargo, se sigue la práctica de no enviar personas que buscan trabajo a los empleadores que no proporcionan unas condiciones de trabajo que satisfagan unas normas razonables. De manera análoga, la Administración del seguro de desempleo reconoce los mismos requisitos, permitiendo que las personas se nieguen a aceptar puestos de trabajo ofrecidos por establecimientos que tienen normas laborales deficientes, sin perjuicio de su derecho a recibir la prestación.

Además, en la legislación del seguro de desempleo se estimula el derecho a trabajar proporcionando una seguridad temporal de ingresos a las personas que pierden el empleo y ayudándoles a volver al trabajo. Los que reciben un apoyo con ingresos temporales no están obligados a aceptar un puesto de trabajo que sea incompatible con las características de su puesto anterior, pero después de un lapso razonable se espera que reduzcan sus pretensiones buscando trabajo en otras actividades y aceptando una remuneración menor que la anterior.

La discriminación en el Servicio Nacional de Empleo se prohíbe mediante la Canadian Unemployment Insurance Act, 1971. En el párrafo 139 2) b) de esta Ley se establece que la Comisión de Empleo e Inmigración:

"deberá cuidar de que un trabajador que busca empleo no sea objeto de discriminación por motivos prohibidos dentro de la Canadian Human Rights Act o afiliación política, pero el texto de este párrafo no prohíbe que el Servicio Nacional de Empleo aplique

- i) cualquier limitación, especificación o preferencia basadas en requisitos legítimos de la ocupación; o
- ii) cualquier programa, plan o arreglo especial destinado a prevenir las desventajas que probablemente tendrán, o eliminar o reducir las desventajas que tienen las personas de cualquier grupo, cuando tales desventajas se basan en la raza, origen nacional o étnico, color, religión, edad, sexo, estado civil o deficiencia física de los miembros de ese grupo o están relacionadas con ellos, mejorando las oportunidades de empleo de ese grupo mediante el programa, plan o arreglo especial, siempre que no constituya una práctica discriminatoria dentro del significado de la sección 15 de la Canadian Human Rights Act."

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

Los diversos Ministerios del Gobierno federal han adoptado numerosas medidas para lograr un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva. En el presente informe se delinearán las funciones y programas principales de los siguientes organismos: Ministerio de Hacienda, Ministerio de Desarrollo Económico, Ministerio de Expansión Económica Regional, Comisión de Empleo e Inmigración, Ministerio de Agricultura y Ministerio de Asuntos Indios y de Desarrollo del Norte.

1. Ministerio de Hacienda

Generalidades

Un objetivo básico de la política económica del Gobierno del Canadá es el crecimiento del producto y del empleo en forma compatible con la estabilidad de precios. Entre otras cosas, las políticas macroeconómicas están orientadas al logro de estos objetivos. El Ministerio de Hacienda es el órgano central del Gobierno federal encargado de asesorar en la política fiscal y de administración de la demanda. El Banco del Canadá es el agente fiscal del Gobierno y tiene la responsabilidad por la aplicación de una política monetaria en armonía con los objetivos del Gobierno.

Evolución reciente

Durante los últimos años, el Canadá, igual que la mayoría de los países, ha tenido un elevado nivel de desempleo y de inflación. Con este motivo, se ha resucitado el debate sobre cuestiones básicas del análisis económico y de la política en la economía.

El restablecimiento de la estabilidad de salarios y precios es un requisito previo para el crecimiento de la economía que requiere la recuperación del pleno empleo. La experiencia de los últimos años ha demostrado que la inflación es un enemigo del crecimiento, porque debilita la confianza de los consumidores y las empresas y perjudica la capacidad del país para competir en los mercados extranjeros. La lucha contra la inflación restringe el grado en que el Gobierno puede recurrir a políticas monetarias y fiscales para fomentar a corto plazo el aumento de la demanda real.

2. Ministerio de Desarrollo Económico

En diciembre de 1978, el Gobierno federal creó un Ministerio de Desarrollo Económico, el cual estará encabezado por un ministro que recibirá el nombre de "Ministro de Desarrollo Económico". Este Ministro formulará y aplicará políticas acerca de:

- "a) Los medios más adecuados para que el Gobierno del Canadá pueda, adoptando medidas dentro de su jurisdicción, influir favorablemente en el desarrollo de las industrias y las economías regionales del país;



b) La integración de programas y actividades que apoyen directamente a la industria, incluyendo su coordinación con otras políticas y programas del Gobierno del Canadá; y

c) El fomento de las relaciones cooperativas para el desarrollo de las industrias con las provincias, las empresas, los trabajadores y otras entidades públicas y privadas."

En lo que se refiere a la formulación y aplicación de las políticas enumeradas, el Ministro ha recibido a tal efecto los siguientes poderes, obligaciones y funciones:

"a) Como presidente de una junta de ministros, que recibirá el nombre de "Junta de Ministros de Desarrollo Económico", y en concierto con los demás ministros:

- i) definirá un enfoque federal integrado para apoyar directamente a la industria y el desarrollo económico del Canadá por el sector industrial y por las regiones;
- ii) estudiará y concertará las propuestas de los Ministerios, antes de que las examine la Junta del Tesoro y el Gobernador, de acuerdo con su Consejo; y
- iii) establecerá mecanismos para mejorar e integrar la aplicación del programa a nivel local y regional;

b) Asesorará a la Junta del Tesoro en la asignación de recursos financieros, humanos, etc., a los programas federales que apoyan directamente el desarrollo de la empresa económica en el Canadá;

c) Dirigirá y coordinará los esfuerzos del Gobierno del Canadá para establecer relaciones cooperativas con las provincias, las empresas, los trabajadores y otras entidades públicas y privadas, con objeto de desarrollar el sector industrial de la economía; y

- d) Respecto de la preparación de investigaciones y políticas, podrá:
  - i) iniciar y coordinar los estudios sobre investigaciones y políticas;
  - ii) presentar propuestas para aplicar nuevas políticas y ejecutar nuevos programas y actividades; y
  - iii) evaluar las políticas, programas y actividades ejecutados y propuestos, para asegurarse de que son compatibles con la política federal de desarrollo de la industria, recomendando las modificaciones que crea pertinentes."

/...

### 3. Ministerio de Expansión Económica Regional

El principal objetivo del Ministerio de Expansión Económica Regional es ayudar y animar a cada región canadiense para que obtenga su potencial económico y social. El Ministerio actúa para ampliar la base económica regional y local, incrementar la producción y las oportunidades de empleo y ayudar a determinadas regiones a abordar los problemas que plantea el crecimiento económico y el reajuste social.

Este mandato se pone en práctica mediante:

Acuerdos de desarrollo general, concertados entre el Gobierno y las provincias para establecer una estrategia básica de desarrollo regional en cada provincia;

Incentivos al desarrollo regional, que creen oportunidades de empleo, al animar a las empresas e industrias a que establezcan, amplien o modernicen sus instalaciones en determinadas regiones del país que se desarrollan con lentitud; y

Otros programas, con los que se ayuda a las zonas que necesitan medidas especiales.

Cuando se creó el Ministerio de Expansión Económica Regional en 1969 se le asignó un mandato amplio para que reuniera una serie de organismos y programas anteriores, destinados a abordar los problemas que origina la disparidad entre las regiones y a establecer un enfoque coherente del desarrollo económico regional.

El Ministerio dio un nuevo impulso a los programas que había heredado, y en especial a los relacionados con el desarrollo rural y el reajuste social, e introdujo otros programas nuevos, en los cuales se prestaba más atención al apoyo federal de las inversiones públicas en infraestructura como medio de desarrollar zonas seleccionadas. Además, se dio más relieve a los incentivos financieros federales para fomentar las inversiones de capital y estimular y mantener las oportunidades de empleo productivo en las zonas designadas para recibir una ayuda especial.

En 1972-1973, el Ministerio realizó una revisión importante de su política que tuvo como resultado un nuevo marco de desarrollo regional, en el cual se destacaba el aprovechamiento de las oportunidades de desarrollo de las zonas de crecimiento lento, mediante la aplicación coordinada de los programas federales y provinciales pertinentes. El enfoque al que se recurre con más frecuencia para aplicar la nueva estrategia está constituido generalmente por los acuerdos de desarrollo general.

#### Acuerdos de desarrollo general

Cada zona del Canadá tiene su propio grupo de oportunidades y problemas para el desarrollo. Es evidente que las necesidades y prioridades de una región (incluso dentro de una provincia) no son necesariamente iguales que las de otra.

Reconociendo este hecho, el Ministerio de Expansión Económica Regional y nueve Gobiernos provinciales concertaron en 1974 un acuerdo de desarrollo general por diez años, con objeto de facilitar la colaboración federal-provincial en las iniciativas para fomentar el desarrollo económico y socioeconómico. La provincia

/...

de la Isla del Príncipe Eduardo ya había firmado en 1969 un plan amplio de desarrollo por 15 años, análogo a los acuerdos de desarrollo regional. El Gobierno del Canadá también concluyó un acuerdo de desarrollo general con el Gobierno del Territorio del Yukon en 1977 y con el Gobierno de los Territorios del Noroeste en 1979.

Esta clase de acuerdos se ha convertido en el principal instrumento de la política de desarrollo regional del Ministerio, no sólo en lo que se refiere a los gastos, sino también como medio primordial para coordinar la planificación y programación con las provincias, a fin de buscar las oportunidades de desarrollo económico que resultan viables.

En cada acuerdo se delinearán los objetivos y oportunidades amplios de desarrollo en esa provincia. En el acuerdo de desarrollo general no se describe específicamente lo que se tiene que hacer, ni los medios de lograrlo, sino que más bien se establecen áreas de oportunidad e interés. En realidad, es un documento orgánico, diseñado para que los gobiernos firmantes puedan acometer la tarea de identificar y fomentar determinados proyectos de desarrollo económico.

Cada acuerdo de desarrollo general prevé una serie de acuerdos complementarios específicos. En ellos se presenta el programa con detalle: los objetivos, los costos y los medios de ponerlo en práctica; también se incluyen disposiciones para vigilar y evaluar los proyectos, con objeto de garantizar la congruencia con los objetivos globales del acuerdo de desarrollo general.

Al preparar cualquier acuerdo complementario, los Gobiernos federal y provincial consideran el efecto y los costos de tales acuerdos, teniendo en cuenta los análisis que pudieran resultar adecuados y prácticos de las siguientes cuestiones y de otras cuestiones que pudieran convenirse:

- a) El grado en que creará o mantendrá directamente puestos de trabajo;
- b) El grado en que apoyará o fomentará otras actividades que creen o mantengan puestos de trabajo;
- c) El grado en que ampliará la gama de oportunidades económicas (en la zona, región o provincia afectada);
- d) El grado en que contribuirá a estabilizar o aumentar el nivel de ingresos (en la zona, región o provincia afectada);
- e) El efecto que tendrá en la distribución de la población y en la calidad de la vida;
- f) El efecto en el medio ambiente;
- g) El efecto directo, a corto o largo plazo o persistente, en los gastos provinciales o federales; y
- h) Cuando se trata de una actividad industrial o comercial, el grado en que se necesitarán subsidios continuos.

/...

Estos acuerdos complementarios son compartidos con frecuencia en la firma, costos y administración por otros Ministerios federales, en colaboración con el Ministerio de Expansión Económica Regional y con los Gobiernos provinciales interesados. En casi todos los casos, los demás Ministerios federales ayudan a preparar los acuerdos y a definir las iniciativas.

#### Programa de incentivos al desarrollo regional

El segundo programa del Ministerio por orden de importancia está administrado conjuntamente en virtud de la Regional Development Incentives Act y la Department of Regional Economic Expansion Act. El objeto del programa es estimular y mantener las oportunidades de producción y empleo en zonas designadas y facilitar el aprovechamiento de ciertas oportunidades identificadas en virtud de los acuerdos de desarrollo general. Mediante el programa se presta ayuda financiera en forma de "subsidios de incentivo" y garantías de préstamos a las empresas y negocios que están dispuestos a establecer, ampliar o modernizar sus instalaciones en determinadas regiones designadas en el país. Las regiones designadas para recibir ayuda mediante incentivos en virtud de la Regional Development Incentives Act abarcan en la actualidad cuatro provincias del Atlántico, Manitoba, Saskatchewan y los Territorios del Yukon y del Noroeste, junto con la mayoría de la provincia de Quebec y las zonas septentrionales de Ontario, Alberta y la Columbia británica.

#### Zona especial de Montreal

Desde el 1° de julio de 1977, Montreal, sus ciudades satélites y una amplia zona circundante se han designado como "zona especial" a los efectos de la concesión de incentivos industriales. El programa se amplió a partir del 1° de abril de 1980 y su vigencia se ha prorrogado hasta el 31 de marzo de 1984. Con este programa se trata de ofrecer incentivos a las empresas que quieren establecer, ampliar o modernizar sus instalaciones en la zona especial de Montreal. - Los proyectos de investigación y aplicaciones industriales también tienen derecho a esos incentivos.

#### Otros programas del Ministerio de Expansión Económica Regional

Entre otros programas de este ministerio figuran los que realiza en virtud de los acuerdos especiales de desarrollo rural (acuerdos especiales ARDA), del plan de desarrollo amplio de la Isla del Príncipe Eduardo y de la Prairie Farm Rehabilitation Act. Estos programas sirven principalmente para satisfacer las necesidades del agro canadiense, y ayudan a industrias tradicionales, como las explotaciones agrícolas, las pesquerías y las explotaciones forestales, así como a proyectos especiales con los que se ayuda a los pueblos indígenas del país.

#### 4. Comisión/Ministerio de Empleo e Inmigración

La tasa de desempleo en el Canadá continuó aumentando durante el año 1977/78, llegando a un máximo de postguerra del 8,4% en los dos últimos trimestres e intensificando la presión en el Programa del seguro contra el desempleo. Este incremento de la tasa tuvo lugar a pesar del fuerte aumento del empleo durante el año, que puede atribuirse en parte a la intensificación del programa oficial de creación directa de puestos de trabajo y al estímulo del empleo en el sector

privado. La tasa de desempleo se elevó porque la fuerza de trabajo aumentó más que la expansión del empleo. La proporción de la participación de la fuerza total de trabajo se elevó continuamente durante el año, hasta llegar a un máximo de postguerra del 62,0% en el último trimestre.

A. Creación directa de puestos de trabajo

En los primeros años del decenio de 1970, se trató de aliviar el desempleo estacional a corto plazo con la creación directa de puestos de trabajo mediante el Local Initiatives Program (Programa de iniciativas locales) y Opportunities for Youth (oportunidades para los jóvenes). No obstante, en 1976, se adoptó una estrategia quinquenal del empleo, a fin de establecer un mejor marco de planificación para combatir el desempleo en todo el año. En el año fiscal de 1977/78 se fue eliminando gradualmente el Programa de iniciativas locales y se introdujo el de Obras del Canadá, como elemento principal de la estrategia del empleo. El Programa local de ayuda al empleo, iniciado en el otoño de 1972, se continuó como instrumento en virtud de la estrategia. Desde 1979, entre los programas destinados a la juventud figuran las obras del Canadá por jóvenes, el Programa de puestos de trabajo de verano y el Programa de puestos de trabajo para jóvenes. En los párrafos que aparecen a continuación se describirán brevemente estos programas.

a) Programas generales

i) Obras del Canadá

Este programa (que dura todo el año), introducido en 1977, tiene por objeto crear puestos de trabajo a corto plazo, mediante la ejecución de proyectos no rentables basados en la comunidad. Las organizaciones establecidas, las sociedades colectivas, las sociedades de capital y, en determinadas circunstancias, las personas naturales o los grupos recién formados pueden solicitar la inclusión en este programa. En las propuestas tienen que demostrar que la actividad prevista refleja las necesidades de la fuerza de trabajo de la localidad y proporcionará servicios o instalaciones útiles para la comunidad.

Durante el año fiscal de 1977/78 se crearon 52.350 puestos de trabajo, en los que participaron 78.525 personas en 6.860 proyectos; en el año de 1978/79, los puestos creados fueron 40.156, que beneficiaron a 55.659 participantes en 5.810 proyectos. El programa de 1979/80 constituyó la fase final de Obras del Canadá.

Para que los fondos de Obras del Canadá puedan utilizarse con objeto de crear puestos de trabajo en el sector privado, se ha organizado un componente de crecimiento económico dentro del Programa de obras del Canadá, que no está sujeto a las restricciones inherentes del programa, tal como la eliminación de las actividades rentables.

El componente de crecimiento económico, de Obras del Canadá, se aplicó por primera vez en 1978/79, para aumentar continuamente el empleo en el sector privado y/o apoyar la creación inmediata de puestos de trabajo en las actividades que contribuyan a incrementar el desarrollo económico. En virtud de este componente, se invitó a los ministerios y organismos federales a proponer proyectos o programas

/...

que estimularan el empleo en el sector privado dentro de su mandato. El volumen de fondos asignados al componente de crecimiento económico se ha aprobado todos los años como parte de la estrategia sobre empleo que sigue el Gobierno federal; los fondos se autorizan por votación de la Junta del Tesoro. En 1980/81 no habrá componente de crecimiento económico. En 1979/80, el presupuesto destinado a este componente ascendió a 20 millones de dólares, y la citada Junta recomendó que fueran aprobadas 33 iniciativas.

El uso alternado de los fondos de Obras del Canadá permitió que se identificaran y apoyaran proyectos de creación de puestos de trabajo que entran esencialmente dentro de la jurisdicción de la provincia y sirven para respaldar el desarrollo económico a más largo plazo. La autoridad para negociar acuerdos con las provincias se concedió en la primera Conferencia de Ministros, celebrada en febrero de 1978, y la terminación de los acuerdos está prevista para el 31 de marzo de 1982. Mientras la Comisión de Empleo e Inmigración desempeñaba la función primordial se firmaron tres acuerdos: 1) subacuerdo sobre infraestructura Canadá/Quebec; 2) acuerdo complementario sobre explotaciones forestales (administración de la silvicultura) Cadaná/Nueva Brunswick, y 3) acuerdo complementario sobre explotaciones forestales Canadá/Nueva Escocia. En 1978/79, se invirtieron 2.537.822 dólares en crear 312,5 años-trabajo de empleo. La responsabilidad principal por la función federal se traspasó en abril de 1979 al Ministerio de Expansión Económica Regional.

ii) Programa de ayuda mediante empleo local

Este programa es una medida para encontrar soluciones al problema que plantea el creciente número de canadienses afectados por el desempleo crónico. Es un programa modesto que, a diferencia de Obras del Canadá, sirve para iniciar proyectos a largo plazo que crean oportunidades de empleo para personas que de otra manera hubieran permanecido desocupadas, a pesar de la actividad normal del mercado de trabajo. Entre estas personas están los individuos en desventaja crónica debida al desempleo estructural, así como las personas menos privilegiadas mental, física o socialmente.

Desde que se inició el programa en 1972, se han asignado 144,9 millones de dólares para la preparación de proyectos. En el año fiscal de 1979/80, la asignación nacional fue de 49 millones de dólares, con los cuales se espera crear más de 4.000 puestos de trabajo.

b) Programas de creación de puestos específicos de trabajo para la juventud

i) Obras del Canadá - Jóvenes

Creado en 1977, este es el programa principal destinado a crear puestos de trabajo durante el verano para que los ocupen los jóvenes. El Programa de Obras del Canadá - Jóvenes tiene por objeto reducir el desempleo entre los estudiantes durante el verano, organizando proyectos que creen puestos de trabajo en sectores necesarios para la comunidad. Estos puestos servirán para desarrollar la capacidad especializada de los beneficiarios y crear hábitos de trabajo, con lo cual se facilitará su acceso al mercado de trabajo en el futuro; deberán estar relacionados con su carrera y sus aspiraciones educativas.

El Programa de Obras del Canadá - Jóvenes está organizado siguiendo pautas similares al Programa de Obras del Canadá para todo el año, con asignación de fondos a las circunscripciones donde organizaciones establecidas patrocinan proyectos que generan puestos de trabajo.

Durante el verano de 1979 se crearon puestos para 33.482 estudiantes en 13.168 proyectos, con fondos por valor de 55,5 millones de dólares.

ii) Programa de puestos de trabajo de verano

En 1977, el Gobierno federal estableció el Programa de puestos de trabajo de verano, que proporciona a los ministerios y organismos federales oportunidades para crear puestos de trabajo de breve duración, que proporcionarán a los jóvenes, y principalmente a los estudiantes, experiencia beneficiosa para su carrera y su educación.

Basándose en la experiencia adquirida con este programa en el verano de 1977, se introdujeron ciertas reformas para mejorar la eficacia del programa de 1978. Entre ellas figuran:

1. La insistencia en desarrollar la iniciativa, responsabilidad y capacidad directiva de los jefes de proyecto y de los participantes, a fin de garantizar que su intervención beneficiará la preparación para emplearlos a largo plazo.
2. La reducción de los salarios de los jefes de proyecto y de sus asociados para evitar la competencia con el sector privado, mientras que simultáneamente se mantiene su remuneración a un nivel acorde con sus funciones administrativas y con la responsabilidad que entraña el puesto.
3. Estimular el interés y el apoyo de los grupos e instituciones de la comunidad, con objeto de reforzar los vínculos entre las prioridades establecidas por el Gobierno y las necesidades y recursos de la comunidad, y
4. Dar más flexibilidad a los Ministerios y organismos para participar en los proyectos ejecutados en las reservas indias y las zonas septentrionales del país.

Mediante el programa de 1978 se consiguió atraer a 20 Ministerios y organismos, y con ello se crearon 6.413 puestos de trabajo con un presupuesto de 12 millones de dólares. En 1979 intervino la Comisión de Empleo e Inmigración, recién creada, en las iniciativas para habilitar nuevos puestos de trabajo. Los principios básicos y la filosofía del nuevo Programa de puestos de trabajo para los jóvenes eran análogos a los del anterior Programa de puestos de trabajo de verano. El nuevo programa tenía como objetivo la ampliación de las oportunidades de empleo para los jóvenes sin trabajo. Una vez más se pidió a los Ministerios y organismos federales que crearan tales puestos mediante proyectos que complementaran las obras prioritarias en curso y proporcionaran a los jóvenes sin trabajo oportunidades para adquirir una experiencia laboral útil. Siempre que fuese posible, se fomentaría la intervención de terceros, para aportar las especializaciones de la comunidad y

apoyar las actividades de planificación y ejecución. Igual que en el Programa de puestos de trabajo de verano, cada proyecto estaba administrado por un jefe, quien se regía por un arreglo de contribución con el Ministerio u organismo patrocinador.

Dadas las analogías esenciales entre el Programa de puestos de trabajo de verano y el Programa de puestos de trabajo para los jóvenes durante todo el año, el primero fue absorbido por el segundo, y, en consecuencia apareció un Programa único de puestos de trabajo para jóvenes, que incluía los dos componentes definidos por el grupo al que afectaban:

Proyectos para jóvenes no estudiantes (todo el año): Este componente se articuló exclusivamente para proyectos mediante los cuales se creaban puestos de trabajo para jóvenes no estudiantes, y en él participaron 18 Ministerios y organismos, con un presupuesto total disponible de 32,9 millones de dólares, con el cual se crearon 6.193 puestos.

Proyectos para estudiantes (verano): Este componente se articuló exclusivamente para proyectos con los que se creaban puestos de trabajo para estudiantes. Participaron en él 21 Ministerios y organismos, y el presupuesto total disponible de 15 millones de dólares permitió crear 7.114 puestos de trabajo de verano.

iii) Otros programas orientados hacia la juventud

La Comisión amplió los programas que se concentraban en los problemas de empleo de los jóvenes, que constituyen aproximadamente el 27% de la fuerza de trabajo canadiense y la mitad de la "clientela" de esta dependencia.

En los Centros de empleo, los solicitantes de menos de 25 años representan ahora el 51,9% del total de pasantes en el Programa de formación de mano de obra, y el 49,4% en el Programa de formación industrial.

El número de Centros de empleo para jóvenes, que proporcionan asesoramiento especial, hacen pruebas, orientan antes del empleo y prestan otros servicios de tipo laboral a los muchachos de las escuelas de secundaria y a los jóvenes que acaban de salir de las escuelas, se aumentó de 17 a 20.

Además, se ha establecido un Grupo nacional asesor de la juventud, formado por representantes del sector privado (en especial jóvenes), trabajo, comercio, industria, educación e investigación, con objeto de que asesore sobre el empleo juvenil, amplíe la conciencia de la de la comunidad y sirva de tribuna para discutir los problemas laborales de los jóvenes y aportar una contribución a la estrategia de trabajo para la juventud canadiense.

También se creó un Programa de formación en el puesto, para dar a los jóvenes recién salidos de la escuela y que no pueden encontrar trabajo por falta de experiencia, un período limitado de trabajo subsidiado en el sector privado. Este programa proporciona a los empleadores una oportunidad para evaluar las perspectivas a largo plazo de los participantes, mientras estos adquieren experiencia práctica y se abren una oportunidad para iniciar una carrera.

/...



Asimismo, se inició un Programa de educación cooperativa, en el que se fusionaron las iniciativas federal y provinciales con objeto de ayudar a los jóvenes durante el período de transición de la escuela al mundo laboral. En virtud de este programa, mediante proyectos patrocinados por los establecimientos docentes se coloca a los estudiantes de secundaria y postsecundaria en un ambiente de trabajo del sector privado relacionado con sus estudios. El Gobierno federal contribuye con una suma para sufragar los gastos iniciales del primer año de tales proyectos.

Además, se creó el Comité Interdepartamental de Empleo Juvenil, formado por representantes de 15 Ministerios y organismos del Gobierno federal, para formular y coordinar una nueva estrategia federal para empleo de los jóvenes, destinada a crear puestos permanentes de trabajo para ellos en la fuerza de trabajo del país, así como oportunidades de empleo durante el verano para estudiantes.

El anterior Programa de empleo y actividades de verano para estudiantes se ha reestructurado, y es en la actualidad un componente del nuevo Programa de empleos de verano para jóvenes. A los 10 Ministerios federales participantes se les asignaron 96,2 millones de dólares para crear 60.000 puestos de trabajo directos para estudiantes, además de colocar a más de 250.000 jóvenes canadienses durante el verano de 1978 en puestos mediante la red de Centros de empleo para estudiantes.

Aparte de los dos nuevos programas (Obras del Canadá - Jóvenes, y Puestos de trabajo de verano, ya descritos), se organizó un nuevo programa de exploración de puestos para jóvenes, con objeto de proporcionar nuevas oportunidades de empleo durante el verano en el sector privado a los estudiantes. Este programa tenía por objeto dar a los estudiantes de las escuelas de secundaria (15 a 19 años) la oportunidad de adquirir experiencia en el mundo del trabajo durante las vacaciones de verano, a fin de que estuvieran en mejores condiciones para decidir si permanecían en la escuela y continuaban educándose o la dejaban y buscaban trabajo a su nivel actual de instrucción.

#### B. Otros programas y servicios

Existen algunos programas y servicios, citados en el informe sobre el Convenio No. 122 - Política del empleo, presentado a la Organización Internacional del Trabajo en 1976, que no se han tratado específicamente en este documento porque no se dispone de muchos datos adicionales, a pesar de los significativos progresos logrados en estas cuestiones. Por ejemplo, los Servicios de mano de obra para la población indígena se han ampliado considerablemente, a medida que se iban conociendo. Se ha designado a indígenas para que trabajaran en los Centros de empleo; otros han sido contratados mediante el Outreach Program, y se están realizando proyectos especiales para estudiar la calidad de los servicios que se prestan a la población indígena, así como las necesidades de la fuerza de trabajo indígena. Asimismo, se persiste en las tentativas para mejorar los servicios de la Comisión, así como los servicios interdepartamentales a los ex-presos, las personas impedidas, los buscadores de empleo, los beneficiarios del bienestar y los trabajadores de edad.

a) Servicios a la población indígena

En septiembre de 1976 se agregó una División de Empleo Indígena a la Subdirección de Necesidades Especiales de los Clientes, de la Comisión; esa dependencia estaba formada por un director, tres funcionarios y una secretaria. En las 10 regiones del país, también se estableció una Oficina del coordinador del empleo indígena, la cual contratava continuamente asesores y especialistas en empleo indígena en los Centros de empleo donde el número de solicitantes indígenas sobrepasaba el 10% del total.

El uso por los indígenas de todos los servicios de la Comisión de Empleo e Inmigración continúa en aumento, al darse a conocer su existencia mediante los conductos descritos.

b) Outreach Program

El objetivo del Outreach Program (Programa de alcance) consiste en mejorar, con ayuda de órganos basados en la comunidad, las posibilidades de empleo y el empleo de las personas que tropiezan con dificultades para competir en el mercado de trabajo y que no pueden aprovechar con eficacia los servicios que ofrece el Centro de empleo de su localidad. El fin principal de este programa de alcance es complementar los servicios regulares de empleo, extendiendo efectivamente los programas.

El programa de alcance trata de llegar a los grupos que se enumeran a continuación:

Residentes de comunidades aisladas o lejanas;

Población indígena;

Desempleados crónicos (por lo general, beneficiarios de los servicios de bienestar);

Personas incapacitadas mental y físicamente;

Presos y ex-presos;

Personas que tropiezan con muchas dificultades para ingresar en la fuerza de trabajo o reingresar en ella; y

Mujeres y jóvenes que se encuentran dentro de estas categorías.

Puede considerarse como patrocinador cualquier organización establecida, sociedad colectiva o de capital, órgano oficial u oficioso de la comunidad u otra organización filantrópica. Las personas naturales y los grupos recién formados también pueden tenerse en cuenta en determinadas circunstancias, cuando la aplicación de la norma general impediría que se alcanzasen los objetivos del programa.

En esencia, con el programa se proporciona personal o recursos financieros para ejecutar los proyectos. Durante el año fiscal de 1978/79, la Comisión invirtió 9,8 millones de dólares en 244 proyectos de alcance, y durante el año 1979/80 se han financiado hasta ahora 182 proyectos, con un presupuesto global de 6,7 millones de dólares.

c) El empleo de la mujer

Entre 1976 y 1978, la Comisión formuló una nueva política, que tiene como objetivo primordial estimular el desarrollo en el mercado de trabajo de condiciones que permitan aprovechar por completo el potencial de la fuerza de trabajo femenina, y apoyar a las trabajadoras en sus tentativas para lograr un empleo económicamente viable y que las satisfaga.

La preocupación principal de la estrategia para el empleo femenino es garantizar que todos los programas y servicios que ofrece la Comisión cubran las necesidades del empleo de la mujer. La División de Empleo Femenino de la sede nacional y los coordinadores del empleo femenino en cada oficina regional ayudan, en todos los programas y elementos del sistema de suministro de servicios, a formular y aplicar estrategias que se ajusten a los objetivos fijados por la Comisión para el trabajo de la mujer y para ejecutar un programa de acción afirmativa en beneficio de las mujeres.

La Comisión exige que la plantilla de personal de los Centros de empleo satisfaga las disposiciones de la Unemployment Insurance Act, 1971, negándose a atender las solicitudes de trabajadores que son discriminatorias.

La política de la dependencia consiste en animar a los empleadores a que contraten y asciendan a las mujeres a cargos congruentes con sus conocimientos y capacidad.

A tal efecto, se ha establecido una estructura bien definida para la estrategia del empleo femenino, mediante la cual se encarga a cada programa y servicio que fije objetivos para mejorar su eficacia respecto del empleo de la mujer. Además, se está organizando un sistema de inspección, para contribuir a evaluar los progresos logrados.

La División de Empleo Femenino identifica los sectores donde existen más problemas para las mujeres en el mercado de trabajo, y formula estrategias para mitigarlos. En unión de los programas de empleo, la División establece un plan de acción anual, para mejorar la situación de la mujer en el mercado de trabajo. Además, en unión del Comité de la Condición de la Mujer, de la Comisión, y del Comité interdepartamental de desarrollo del empleo, determina la estrategia a largo plazo para el empleo femenino.

Los coordinadores regionales del empleo femenino promueven las oportunidades de igualdad en el empleo para la mujer, proporcionando a tal efecto los servicios pertinentes. Trabajan con el personal de empleo para idear formas de aumentar el número de mujeres que se capacitan en toda la gama de ocupaciones, sobre todo para los puestos que tradicionalmente ocupaban los hombres. Además, orientan sus esfuerzos hacia los grupos de empleadores, para que se den cuenta de las posibilidades que ofrece la fuerza de trabajo femenina, y hacia las propias mujeres, para informarles de las oportunidades que tienen.

La coordinación de la política de empleo con las actividades de desarrollo económico conexas se realiza mediante un estrecho enlace entre los Ministerios y organismos federales pertinentes, en la sede y sobre el terreno, celebrando consultas y colaborando los Gobiernos federal y provinciales y haciendo evaluaciones e investigaciones dentro de las propias dependencias.

d) Programas de acción afirmativa

La División de Acción Afirmativa se encarga de dos programas, la estrategia de acción afirmativa y el programa de contratos federales. Su objetivo es promover el concepto de acción afirmativa en el sector privado y las empresas públicas, proporcionando servicios de asesoría técnica especializados. Además, las iniciativas del sector privado se respaldan con toda una serie de programas y servicios de la Comisión.

La acción afirmativa consiste en un plan amplio y orientado hacia los resultados, que adopta un empleador para corregir la discriminación en el empleo, insistiendo especialmente en la discriminación sistemática. El plan amplio es una estrategia para garantizar la igualdad de oportunidades a todos los niveles de empleo, e incluye disposiciones para aplicar las medidas especiales para conseguir la igualdad de resultados en las condiciones específicas que existen en una empresa. La discriminación sistemática aparece cuando, a pesar de la aplicación igual de una práctica de empleo, hay un efecto desproporcionado en determinados grupos de trabajadores, que no puede relacionarse ni con las características del cargo ni con una gestión segura y eficiente del negocio. La determinación del éxito de un plan de acción afirmativa es la consecución de las metas, expresadas como cambios en la composición de la fuerza de trabajo de la empresa a todos los niveles.

La División de Acción Afirmativa, en colaboración y coordinación con la Comisión de Derechos Humanos del Canadá y con otros organismos interesados, fomenta el concepto de acción afirmativa en el sector privado. Dieciocho consultores regionales ayudan a las empresas a estudiar su régimen de empleo, para localizar las políticas y prácticas que tienen un efecto desproporcionado en las mujeres y minorías y establecer programas de acción afirmativa que sustituyan a los regímenes que tienen menos eficacia o un efecto perjudicial.

La estrategia de acción afirmativa se orienta hacia el sector privado y las empresas públicas, y tiene por objeto alcanzar a las mujeres, los indígenas y las personas físicamente impedidas, y, cuando es aplicable, a los grupos designados en las regiones. El programa de contratos federales abarca a los empleadores que han concertado contratos con el Gobierno canadiense; en la actualidad, sólo afecta a la mujer.

5. Ministerio de Agricultura

Un elemento importante de la legislación agrícola del país es la Agricultural Stabilization Act. El principio general en que se apoya la legislación de respaldo de los precios de los productos es proteger los ingresos de los productores contra las grandes bajas de precios, mientras se permite que el mercado determine los precios. La ley está administrada por la Junta de estabilización de la agricultura. En virtud de las disposiciones de la ley, se respaldan los precios de

/...

los productos siguientes a no menos del 90% de su precio medio durante el quinquenio anterior, con reajustes según los gastos de producción: ganado vacuno, porcino y ovino; leche y crema industrial, y la cebada y el centeno no cultivados en las zonas designadas en la Canadian Wheat Board Act. Otros artículos pueden apoyarse a un precio determinado por el Gobernador, de acuerdo con su Consejo, durante los períodos que prescriba el Consejo. La citada Junta apoya los precios comprando directamente los productos a los precios prescritos, haciendo pagos por deficiencia o pagando directamente a los productores a una tasa fija.

El Ministerio de Agricultura administra la Crop Insurance Act y los programas de ayuda de emergencia por pérdida de cosechas. La Farm Credit Corporation (Corporación de Crédito Agropecuario), que es una empresa oficial, concede préstamos hipotecarios a largo plazo para ayudar a los agricultores a organizar su negocio en una forma viable.

#### 6. Ministerio de Asuntos Indios y de Desarrollo del Norte

En el Canadá no existe ninguna barrera legal que se oponga a que los indios canadienses elijan o acepten un empleo dentro del país. Sin embargo, hay algunos factores no jurídicos que hacen que el desempleo en la población india sea mayor que el promedio nacional, entre ellos el aislamiento de muchas reservas indias de los centros de población, debido a la peculiar estructura que es tradicional en sus asentamientos; el deseo de muchos indios de permanecer en sus reservas y, hasta hace poco, la falta de la educación, formación y experiencia laboral necesarias.

Para solucionar estos problemas, los Ministerios del Gobierno federal y los Gobiernos provinciales han hecho grandes esfuerzos e invertido importantes sumas en programas de educación, desarrollo económico, formación profesional y creación de puestos de trabajo; los citados órganos persisten en sus actividades.

#### 3) Medidas encaminadas a asegurar la mejor organización posible del mercado del empleo, con particular referencia a los procedimientos de planificación de la mano de obra, acopio y análisis de estadísticas sobre el empleo y la organización de un servicio de empleo

##### a) Organización del mercado de empleo

Cuando es pertinente, se establecen comités interdepartamentales en la sede para garantizar la coordinación de los sectores de política que están vinculados entre sí. En la oficina regional y sobre el terreno, el Comité federal-provincial de necesidades de mano de obra, formado por representantes de las dependencias de los gobiernos federal y provinciales, se ha reforzado mucho en los últimos años, y se le ha pedido que cree mecanismos eficaces de consulta con los empleadores, profesionales, sindicatos y organismos públicos. Estos comités constituyen un medio importante de celebrar consultas intergubernamentales sobre las cuestiones relacionadas con la mano de obra .

Dentro de la Comisión/Ministerio de Empleo e Inmigración se han hecho grandes esfuerzos para preparar análisis y pronósticos, evaluar los programas existentes y establecer otros nuevos. A tal efecto se creó el Grupo de política estratégica y planificación, cuya función básica consiste en estudiar los programas y políticas en relación con el ambiente exterior, a fin de comprobar su eficacia para

/...

satisfacer los objetivos de la Comisión y de recomendar modificaciones, cuando es apropiado. De conformidad con la naturaleza estratégica del papel del Grupo, sus actividades tienen un carácter marcadamente anticipatorio frente a los cambios del medio social, económico y político.

El Grupo tiene una serie de secciones, que se ocupan de las investigaciones, análisis y pronósticos, así como de evaluar los programas existentes y de preparar otros nuevos.

Algunos Ministerios federales estudian la forma de pronosticar los efectos que probablemente tendrán sobre el volumen y tipo de empleo las aplicaciones de las novedades tecnológicas. Por ejemplo, la Oficina de la Mujer, del Ministerio del Trabajo, y la División Femenina del Ministerio de Empleo e Inmigración, examinan los cambios tecnológicos y su efecto en las oportunidades de empleo de la mujer. Otro caso pertinente son los estudios que realiza el Ministerio de Comunicaciones y la OCDE, con objeto de determinar por anticipado las consecuencias que tendrá sobre el empleo la revolución en los medios informativos o las comunicaciones por computadora.

b) Organización de un servicio de empleo

Desde 1947, el Canadá dispone de un Servicio Nacional de Empleo, cuyo objeto es vincular a las personas y los puestos de trabajo. Este servicio funciona en las oficinas de la Comisión de Empleo e Inmigración distribuidas por todo el país.

La Comisión administra 252 centros principales de empleo, 196 oficinas sucursales, más de 80 centros de empleo en las universidades, 45 oficinas de temporada, 166 puntos móviles de servicio, 5 centros de formación de empleados y, durante los meses de verano, unos 300 centros de empleo para estudiantes. Muchos de los centros tienen ahora una Sección de Información, en la que los trabajadores ya preparados pueden elegir la ocupación y el puesto en una serie de tarjetas o listas, y después de consultar con el asesor acerca del puesto que les interesa. Este sistema resulta más útil a la mayoría de los trabajadores, cuando sólo necesitan datos acerca de las vacantes y de las condiciones de trabajo.

Durante el año fiscal de 1977/78, las oficinas locales de la Comisión tramitaron más de 4,5 millones de inscripciones y reinscripciones para empleo, cifra que representa un aumento del 28 en comparación con 1976/77.

Gracias a la promoción activa de los servicios y a los persistentes esfuerzos para responder con más rapidez y eficacia a las solicitudes de los empleadores, el número de puestos inscritos como vacantes en las oficinas de la Comisión ascendió a 1.157.477 en 1977/78. En total, se refirieron 3.237.000 personas a estas solicitudes de trabajadores y se colocaron más de 880.000 en puestos de más de una semana de duración y más de 179.000 en puestos accidentales o de duración más breve.

Para ayudar en las actividades de colocación y asesoramiento, los centros de empleo han recurrido cada vez más a sistemas semiautomatizados y automatizados; algunos de estos sistemas se emplean sobre una base regular y permanente, mientras que otros todavía se están ensayando.

/...

#### 4) Programas de orientación y formación técnico-profesional

##### a) Programa de formación de mano de obra - Canadá

EL Programa de formación de mano de obra desempeña un papel vital para desarrollar la fuerza de trabajo canadiense, con objeto de satisfacer las necesidades de la economía proporcionando oportunidades de empleo a los trabajadores adultos para que aumenten sus ingresos y su capacidad de empleo con programas de formación profesional. Los esfuerzos para disminuir la grave escasez de especializaciones mediante la formación se han intensificado en los últimos años, insistiéndose especialmente en los oficios. La Comisión de Empleo e Inmigración invirtió 591,1 millones de dólares en formación institucional e industrial por conducto de este programa en 1977/78 y 637.4 millones de dólares en 1978/79. Con estas sumas se inscribieron 299.000 y 286.000 personas adultas, respectivamente.

La Adult Occupational Training Act estipula que el Gobierno federal sufragará la formación de personas en cursos de estudios impartidos por las instituciones provinciales. También se han adoptado disposiciones para mantener los ingresos en los alumnos del curso. La selección de la ocupación y la cantidad de formación requerida se determinan todos los años por el Gobierno federal y los Gobiernos provinciales en colaboración. Cuando se trata de la formación industrial, el Gobierno federal proporciona ayuda financiera a los empleadores subvencionando la remuneración de los aspirantes y reembolsando otros gastos elegibles.

Las actividades de formación de la mano de obra en el Canadá están divididas entre formación institucional y formación industrial.

##### i) Formación institucional

La formación en instituciones abarca esencialmente cinco tipos, que incluyen la capacitación en especialidades, la instrucción teórica en el aula para aprendices y la formación básica para ampliar especializaciones, que permite que los adultos mejoren sus conocimientos académicos, cuando es necesario para perfeccionar su especialidad. Entre otras actividades de perfeccionamiento figura la reeducación profesional, para satisfacer necesidades especiales de los "clientes".

En 1978/79, la formación en ocupaciones especiales y de aprendices continuó ocupando la mayor parte del Programa de formación de mano de obra - Canadá; en efecto, el 40,1% de los pasantes hicieron uso de la primera y el 31,7% de la segunda. En 1978/79, 207.558 pasantes iniciaron su formación, con un 78,1% en jornada completa.

##### ii) Formación industrial

Un total de 78.936 obreros iniciaron su capacitación en virtud de este programa durante 1978/79; de ellos, el 49,4% estaban desempleados, el 41,3% tenían trabajo, el 0,8% estaban amenazados de perder el empleo, y el 8,5% se consideraban pasantes con necesidades especiales. Entre los empleadores y la Comisión de Empleo e Inmigración se negociaron más de 41.533 contratos de formación profesional, con un promedio de duración del período de formación contratado de 57 días-persona. El valor de los contratos fue de 112.281.000 dólares.

/...

b) Servicios de asesoramiento

Durante este período el asesoramiento relacionado con el empleo ha sido objeto de un cuidadoso examen. Era evidente la necesidad de mejorar su eficacia y eficiencia, con objeto de alcanzar las metas de los aspirantes, es decir, la colocación en un empleo satisfactorio. Para lograrlo, se prepararon impresos en los que se describía la orientación que tendrían las actividades de asesoramiento de la Comisión, y se formularon las políticas en consecuencia .

También se adoptaron algunas medidas concretas, para prestar un servicio más completo a los clientes de la Comisión. Se ha preparado un programa para interpretar las pruebas utilizadas; los asesores que aprueban este curso reciben un certificado de competencia y pueden hacer uso de esas pruebas en su labor con los clientes. Además, se han creado o mejorado medios de asesoramiento para ayudar a los asesores a desempeñar bien su función: se está poniendo al día la clasificación y diccionario de ocupaciones del Canadá y se va a publicar con un formato distinto; se ha preparado y ensayado un medio de asesorar con ayuda de la computadora, que se llama CHOICES, y se han publicado nuevos folletos, titulados Careers - Canada y Careers - Provinces; se ha aprobado un interesante "inventario" organizado por la Comisión, y se ha introducido oficialmente en los centros de empleo para beneficio de los solicitantes; este inventario tiene el nombre de Canadian Occupational Interest Inventory.

Por último, se han iniciado dos nuevos programas, el Programa de educación cooperativa y el Programa de adquisición de experiencia en el puesto, para complementar los programas ya descritos.

c) Programa de educación cooperativa

El objeto del Programa de educación cooperativa es ayudar a promover y ampliar los programas de educación cooperativa y de experiencia en el puesto, para facilitar la transición de los jóvenes entre la escuela y su integración en la fuerza de trabajo.

d) Programa de adquisición de experiencia en el puesto

El Programa de adquisición de experiencia en el puesto está diseñado para proporcionar a los muchachos y muchachas que abandonan los estudios de secundaria una oportunidad, basada en su exposición al mercado de trabajo, para adoptar una decisión informada y realista sobre si continuarán su proceso de educación en la escuela o entrarán en el mercado de trabajo con carácter permanente. Los posibles abandonadores se identifican como los alumnos que, en opinión de las autoridades escolares, tal vez no terminen su instrucción escolar y probablemente tendrán más dificultades para obtener y conservar un puesto de trabajo. Este Programa lo facilita una junta administrativa, que es responsable ante la Cámara de Comercio o Junta de Comercio patrocinadora. El Programa está formado por los siguientes componentes: Programa de verano (1977) y Programa de invierno.

i) Programa de verano

Mediante este programa se ha subsidiado el 50% de la remuneración de los estudiantes, hasta un máximo de 500 dólares por participante, durante un máximo de nueve semanas de experiencia laboral en el verano. Los alumnos fueron pagados por

/...



el empleador durante el período de empleo a la tasa normal para la labor que realizaban, percibiendo como mínimo el salario provincial correspondiente. La suma de 2,1 millones de dólares invertida en este programa permitió en 1978 que 3.925 estudiantes adquirieran experiencia laboral.

ii) Programa de invierno

Mediante el componente de invierno se colocó a las personas que habían abandonado recientemente la escuela y que no habían podido obtener trabajo con los empleadores participantes, durante un período hasta de nueve semanas como base para lograr un vínculo más permanente con la fuerza de trabajo.

Cada proyecto se desarrollaba en tres ciclos, formados por 50 participantes en cada uno, o un total de 150 participantes de octubre de 1977 a mayo de 1978. En cada ciclo había un cursillo de orientación previa al empleo de dos días, destinado a que los empleadores tuvieran oportunidad de evaluar directamente la posibilidad de convertir a los aspirantes en trabajadores permanentes.

El presupuesto original para el programa de invierno fue de 5,0 millones de dólares, y el número de participantes originalmente previsto de 6.000.

Otros programas de la Comisión de Empleo e Inmigración relacionados con el artículo 6 en general

a) Programa de movilidad de la mano de obra

Este programa está destinado a solucionar la escasez de mano de obra, y hace óptimo el aprovechamiento de los recursos humanos en el país estimulando la movilidad geográfica de los desempleados, de las personas que van a quedarse sin empleo o de los trabajadores subempleados, cuyos conocimientos especiales no se necesitan en la localidad donde residen, para que puedan obtener puestos adecuados en otras partes de la nación.

La ayuda se presta en forma de subsidios para que el trabajador pueda viajar con objeto de buscar un empleo permanente adecuado, viajar para ocupar un empleo temporal, cambiar de domicilio, recibir capacitación profesional o aprovechar servicios de mano de obra que no existen en la zona donde reside.

Durante el período del 30 de junio de 1976 al 30 de junio de 1978, se invirtieron unos 17.403.968 de dólares en ayuda a los trabajadores mediante el Programa de movilidad. Con esta suma se ayudó a cambiar de domicilio a 20.000 trabajadores y a sus familiares, y se subsidió a 33.784 para que buscaran empleo. Además, se concedieron subsidios especiales de viaje a 5.988 obreros, y 43.828 obreros y 1.085 estudiantes recibieron dietas de viaje para ir a ocupar un empleo temporal. En total, 104.775 personas obtuvieron ayuda financiera en virtud del Programa de movilidad.

b) Programa de descuentos impositivos por empleo

El Programa de descuentos impositivos por empleo, que se introdujo el 8 de marzo de 1978, está destinado a estimular el empleo en el sector privado de la economía. Mediante él se concede un descuento en los impuestos a los empleadores

/...

que crean y cubren nuevos puestos de trabajo, adicionales a su fuerza obrera normal y que no hubieran establecido de no existir el apoyo de este programa.

Casi todos los negocios pueden participar en el programa; las excepciones son las agencias de colocaciones que proporcionan trabajo a temporeros y los empleadores que llevan menos de 12 meses en su actividad. Los empleadores perciben un descuento impositivo a razón de 1,50; 1,75, o 2,00 dólares por hora, según la zona geográfica del país en que se encuentra inicialmente el nuevo puesto de trabajo. El descuento puede solicitarse hasta por 40 horas semanales para cada obrero elegible, durante un máximo de nueve meses.

La suma descontable puede deducirse del impuesto federal sobre la renta que tendría que pagarse de otra manera. Sin embargo, también es gravable y debe añadirse una suma equivalente a los ingresos imponibles del empleador.

Los puestos creados deben durar tres meses o más, ser de jornada completa (no menos de 35 horas semanales) y estar retribuidos con el salario mínimo provincial, o 0,25 dólares más por hora que la tasa de descuento impositivo aplicable, si el cargo no está sujeto a la legislación sobre salario mínimo.

Los trabajadores a los que se dan estos puestos deben haber estado desocupados e inscritos en un centro de empleo del país, y haber estado buscando trabajo durante ocho semanas o más.

Se calcula que los empleadores canadienses crearán cerca de 50.000 puestos cada año como consecuencia de este programa, que funcionará hasta el 31 de marzo de 1980. En cualquier momento hasta esa fecha, un empleador puede concertar un acuerdo para obtener la ventaja impositiva descrita.

#### 5) Protección contraída contra el despido arbitrario del empleo

En la Parte III del Canada Labour Code se estipula que el empleador debe notificar por escrito con dos semanas de anticipación su intención de terminar el empleo de un trabajador que ya lleva tres meses consecutivos de actividad continua en el cargo. En lugar de la notificación se pueden abonar dos semanas del salario regular por horas normales de trabajo.

Las disposiciones relativas al despido arbitrario figuran en la revisión de 1978 del citado Código, y entraron en vigor el 1° de septiembre de 1978. El trabajador que lleva doce meses consecutivos de empleo continuo con un empleador y que no está incluido en un convenio colectivo, puede presentar una reclamación por escrito a un inspector si ha sido despedido y considera que el despido es injusto. Las reclamaciones no se tendrán en cuenta si el empleado ha sido suspendido por falta de trabajo o desaparición de la función, o cuando puede reivindicar sus derechos en otra parte en virtud de esta ley o de cualquier otra ley del Parlamento. El empleado o el inspector pueden pedir al empleador que proporcione una declaración por escrito indicando los motivos del despido, la cual deberá facilitarse dentro de los 15 días siguientes a la solicitud. Por su parte, el inspector tratará de resolver amigablemente la reclamación. Sin embargo, si no lo consigue en un lapso razonable, el inspector, si lo solicita por escrito el querellante, podrá remitir un informe al Ministerio del Trabajo, adjuntando la documentación pertinente. El Ministerio, por su parte, puede asignar el caso a un

/...

árbitro; si éste decide que el despido ha sido injustificado, puede requerir que el empleador pague una indemnización, restablezca en el puesto al trabajador o remedie o compense de otra manera las consecuencias del despido. La orden del árbitro es definitiva, y no puede revisarla ningún tribunal.

También hay que señalar que, en virtud del Canada Labour Code, un empleador no puede despedir o suspender a una empleada por el solo hecho de que esté embarazada o haya solicitado permiso de maternidad, según se prevé en el Código.

La División V.2 del Código contiene disposiciones sobre el despido de un grupo de empleados en colectividad. En pocas palabras, el empleador tiene que notificar con ocho semanas de anticipación al Ministerio del Trabajo cuando el grupo que va a despedir no pase de 100 personas, con 12 semanas si pasa de 100, y con 16 semanas si pasa de 300. La notificación también tiene que remitirse a los sindicatos correspondientes y a la Comisión de Empleo e Inmigración. Se pide que los empleadores y sindicatos colaboren con la Comisión para facilitar el reemplazo de las personas afectadas.

En la Canadian Human Rights Act también se protege contra el despido arbitrario de los trabajadores; su sección 7 estipula que constituye una práctica discriminatoria negarse directa o indirectamente a continuar empleando a cualquier persona basándose en una clase de discriminación prohibida por la ley, según la lista incluida.

#### 6) Protección contra el desempleo

El Canadá inició un plan de seguro contra el desempleo en 1945. En esa época, sólo abarcaba un pequeño número de trabajadores, pero el programa se hizo obligatorio en 1971 y desde ese año ofrece varias clases de prestaciones y proporciona una protección inmediata y directa contra la pérdida del empleo. Las prestaciones por desempleo se describirán más adelante en el documento, dentro del examen del artículo 9.

#### C. Información estadística sobre el nivel del empleo y magnitud del desempleo y subempleo en el país

Las estadísticas sobre empleo, desempleo y otras actividades de la fuerza de trabajo se reúnen mediante una encuesta de Statistics Canada (Oficina Nacional de Estadística). Se trata de una encuesta mensual por muestreo que se hace en 55.000 hogares y con la que se mide el empleo y desempleo de la población civil de 15 años y más en 10 provincias.

La encuesta se levantó por primera vez en los últimos años del decenio de 1940, época en que se iniciaron diversas estadísticas económicas en el país. Se comenzó con carácter trimestral, y se hizo mensual en 1952, introduciéndose importantes modificaciones en su diseño en 1963 y 1975.

A efectos de la encuesta, la "persona empleada" se define como los trabajadores que tienen un puesto al que pueden presentarse durante la semana en que se levanta la encuesta. La "persona no empleada" es la que no tiene un puesto de trabajo, pero lo está buscando activamente.

/...

La fuerza de trabajo canadiense ha aumentado con suma rapidez en los últimos años, incrementándose a un promedio anual del 3,2% entre 1966 y 1978; esta proporción es muy superior a la de otros países industrializados. El incremento se debe principalmente al gran número de jóvenes que entran en la fuerza y al rápido aumento del número de trabajadoras. La proporción de mujeres en la fuerza de trabajo se elevó del 35,4% en 1966 al 47,8% en 1978.

Según las normas históricas, el Canadá tiene una alta tasa de desempleo, que fue del 8,4% en 1978, pero el volumen de empleo también ha aumentado al mismo tiempo que el número de desocupados. La población con trabajo pasó del 54,5% en 1971 al 57,4% en 1978. Esta aparente contradicción entre el incremento simultáneo del empleo y el desempleo es consecuencia del rápido crecimiento de la fuerza de trabajo.

En el Anexo de este informe figura un cuadro de estadísticas sobre estos aspectos.

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

##### A. Remuneración

En la esfera federal, los principales instrumentos legislativos que regulan la remuneración son el Canada Labour Code, la Fair Wages and Hours of Labour Act y la Canadian Human Rights Act.

La división II de la Parte III del Canada Labour Code faculta al Gobernador, de acuerdo con su Consejo, a fijar el jornal mínimo federal por hora. Cuando se trata de salarios calculados y pagados sobre una base cronológica o una base combinada de cronología y otros elementos, el Ministerio del Trabajo puede establecer una tasa normal y un salario mínimo, que se considera el equivalente del salario mínimo federal. Existen disposiciones especiales, que se aplican a las personas menores de 17 años y a las incapacitadas. Las primeras pueden realizar trabajos que no estén prohibidos en reglamentos, los cuales también prescriben las condiciones y la remuneración. Para que las personas incapacitadas puedan tener un empleo remunerado, el Ministerio puede autorizar que se ocupen percibiendo menos del salario mínimo, si se considera que el empleo redundará en beneficio de los interesados\*.

---

\* Con excepción de algunos que trabajan en contratos de la industria, los presos no entran dentro de las disposiciones sobre salario mínimo. Si bien la Subcomisión del Régimen Penal, del Parlamento, ha recomendado que los reclusos reciban una cantidad suficiente para poder mantenerse por sí mismos, pagar las cuotas de la Caja del Seguro contra el Desempleo, el Plan de Pensiones y el impuesto sobre la renta y contribuir al sustento de sus familias, se ha decidido que las complicaciones que esto origina (en términos financieros y de años de trabajo) haría el método prohibitivo. Por lo tanto, el Servicio de Penales ha preparado una lista de remuneraciones que equivalen a lo que percibiría el preso después de hechas esas deducciones.

En el cuadro que figura a continuación aparecen los jornales mínimos federales por hora de 1970 a 1980:

(Dólares)

<u>1970</u>	<u>1971</u>	<u>1972</u>	<u>1974</u>	<u>1975</u>	<u>1976-80*</u>
1,65	1,75	1,90	2,20	2,50	2,90

La cifra máxima que podrá deducirse de estos jornales cuando la comida y el alojamiento corren a cargo del empleador se fija en el Labour Standards Regulations. Se encontrarán más detalles sobre el régimen de salarios en el informe presentado a la Organización Internacional del Trabajo, de conformidad con el Convenio No. 26 - Métodos para la fijación de salarios mínimos.

En el Canada Labour Code se prevé que el empleador deberá pagar el salario en un día hábil normal del empleado, siguiendo la práctica establecida en la empresa. Si no puede localizarse al empleado, la remuneración podrá pagarse al Ministerio del Trabajo a más tardar seis meses después de la fecha en que es cobrable. Estas sumas se mantienen en depósito en una cuenta hasta que son reclamadas.

La Bankruptcy Act, R.S.C., c B-3 atribuye cierta prioridad a las reclamaciones de salarios cuando un empleador se declara en quiebra. En la sección 107 de esta ley se estipula que los ingresos obtenidos de la venta de los bienes de una empresa en quiebra se aplicarán, primero, a cubrir los gastos administrativos y jurídicos de la bancarrota, y después al pago de sueldos, salarios, comisiones o indemnizaciones de los empleados, sirvientes, agentes viajeros, obreros u otras clases de trabajadores por los servicios prestados durante los tres meses anteriores a la quiebra, hasta la suma de 500 dólares en cada caso; cuando se trate de un agente viajero, se añadirán los gastos que haya tenido a causa del negocio, hasta la suma de 300 dólares más en cada caso, durante el mismo período. Cuando se trate de una persona fallecida en quiebra, se dará prioridad al pago de una suma razonable por los gastos de entierro y testamentaria.

En virtud de la Canadian Human Rights Act, es práctica discriminatoria que un empleador establezca o mantenga diferencias de salario entre los empleados y empleadas del mismo establecimiento que realizan un trabajo de igual valor. Los criterios aplicados para determinar ese valor son las calificaciones, el esfuerzo y la responsabilidad del puesto. La Comisión de Derechos Humanos ha estudiado las repercusiones de las disposiciones sobre igualdad de remuneración y ha establecido un Grupo especial, formado por representantes de los empleadores, los sindicatos y los grupos femeninos. Se han enviado copias del informe de este Grupo y de la Canadian Human Rights Act a la Organización Internacional del Trabajo, acompañando el informe sobre el Convenio No. 100 - Igualdad de remuneración, presentado en 1978. El 18 de septiembre de 1978, la Comisión hizo públicas sus directrices sobre igualdad de salarios.

---

\* El salario mínimo federal se aumentará a 3,25/hora el 1° de diciembre de 1980, y a 3,50 dólares/hora el 1° de mayo de 1981.

El Canada Labour Code continúa teniendo una disposición relativa a la igualdad de remuneración, por la que se autoriza a que un inspector que sospeche que un empleador sigue prácticas discriminatorias notifique el hecho a la Comisión de Derechos Humanos o presente una querrela en virtud de la Canadian Human Rights Act.

La Oficina de la Mujer, del Ministerio del Trabajo, analiza los datos sobre participación de la mujer en el mercado de trabajo. Esta información aparece en "Women in the Labour Force: Facts and Figures", que se remite al Secretario General con el presente informe.

La citada Oficina ha demostrado en sus estudios que la discrepancia entre los salarios de hombres y mujeres se ha acentuado en los últimos años. Por ejemplo, mientras que en 1972 el salario medio anual de hombres y mujeres era, respectivamente, de 5.166 y 9.455 dólares, en 1977 fue de 9.143 y 15.818 dólares. Si bien el promedio de remuneración aumentó en ambos casos, el salario del hombre subió más y la discrepancia entre los dos promedios se elevó a 2.386 dólares en términos absolutos entre 1972 y 1977; en forma de porcentaje, la diferencia fue del 54,6% en 1972 y del 57,8 en 1977.

La diferencia de remuneración entre hombres y mujeres puede atribuirse a una serie de factores, entre los que figuran la concentración de la mujer en puestos de trabajo peor remunerados y en los niveles más bajos de las categorías de ocupación; los períodos más breves en la fuerza de trabajo; un mayor número de mujeres en trabajos con jornada parcial, y el efecto de las subidas de un porcentaje determinado de los salarios, que representa una ganancia menor para los trabajadores que se encuentran en la parte más baja de la escala de remuneraciones.

El Anexo del presente informe incluye un cuadro estadístico de las tasas de la remuneración de hombres y mujeres.

La Fair Wages and Hours of Labour Act se aplica a los contratos ejecutados por cuenta del Gobierno del Canadá para construir o reformar edificios públicos de todas clases, ferrocarriles, canales, carreteras, puentes, esclusas, diques secos, elevadores de grano, puerto; otras obras que sirven para mejorar y hacer más seguros los transportes y la navegación, las obras de defensa, las instalaciones de transporte de madera, y todas las demás obras y propiedades construidas o reformadas para el Gobierno del país. El Ministerio del Trabajo prepara listas de las tasas de salario que se aceptan generalmente para los obreros competentes requeridos en el distrito en que se realizan las obras. Los contratistas están obligados a exponer en sitio visible las disposiciones sobre salario equitativo y la autorización ministerial sobre las horas de trabajo, cuando pasan de 8 diarias o de 48 semanales.

En los contratos deben figurar cláusulas contra la discriminación, en el sentido de que el contratista no negará trabajo ni discriminará contra nadie por motivos de raza, origen nacional, color, religión, sexo y estado civil, o porque la persona haya presentado una reclamación o informado sobre una supuesta infracción de tales disposiciones. Cuando se incumplan, el Ministerio del Trabajo o una persona designada decidirán la cuestión a efectos del contrato; el incumplimiento constituye una infracción del contrato.

Las personas que trabajen para un contratista tienen que ser residentes del Canadá, a menos que el Ministerio opine que no existen trabajadores canadienses o que hay circunstancias especiales, que requieren que no se aplique la disposición en beneficio del público.

En el preámbulo de la parte V del Canada Labour Code se reconoce el principio de la libertad de contratación colectiva, como base para que existan unas relaciones industriales eficaces para decidir lo que son buenas condiciones de trabajo y buenas relaciones obrero-patronales. Los trabajadores y los empleadores tienen que concertar contratos colectivos, que se definen como acuerdos escritos entre un empleador y el agente negociador y que contienen cláusulas sobre los plazos y condiciones de empleo y otras cuestiones conexas.

La legislación establece la base para determinar el salario mínimo, y el proceso de contratación colectiva o la decisión unilateral de la Gerencia hacen el resto. Los contratos colectivos pueden contener una serie de disposiciones que determinan cual será la remuneración, aparte del salario regular; entre ellas figuran las primas por la productividad individual; los planes de productividad por lo que se pagan bonificaciones a grupos; la participación en los beneficios; las disposiciones sobre costo de vida; la cobertura de los gastos médicos, quirúrgicos y/o de hospital; la ayuda para la educación; las gratificaciones de vacaciones; el seguro de vida y accidentes, y el suministro de vestuario, herramientas o equipo de seguridad gratuito o con un pago parcial por el empleado.

Si bien el salario mínimo previsto por ley puede no cubrir todas las necesidades de la familia típica, también se conceden otros beneficios, tal como el subsidio familiar federal. En el análisis del artículo 9 del Pacto, se describirán las distintas medidas adoptadas para suplementar los ingresos de las personas con remuneración baja. En este punto hay que señalar que la Income Tax Act alivia la carga tributaria de las personas con menos ingresos. También estipula que pagarán un impuesto decreciente las personas con cargas familiares, el cual depende del número de individuos de la familia y de los ingresos familiares.

Datos estadísticos que indiquen la evolución de los niveles de remuneración ... y del costo de la vida

La Oficina de Estadística del Canadá realiza una encuesta mensual sobre empleo y nóminas de pago, a fin de medir el empleo, los ingresos y las horas de trabajo de los trabajadores de la industria. A tal efecto, se investigan todos los establecimientos con una plantilla de 20 empleados o más. Los datos se publican para los empleados a sueldo y los obreros a jornal por separado, según la clase de industria.

El costo de la vida en el país se mide con el índice de precios de consumo, serie estadística mensual que refleja las variaciones de los precios pagados por los consumidores por una multitud de bienes y servicios. La información sobre los precios se recopila en más de 50 centros urbanos y abarca unos 650 artículos, en áreas tales como la vivienda, alimentación, vestuario, transporte, etc.

El índice de precios de consumo se utiliza a menudo como medida de la inflación; en el Canadá, aumentó entre el 2 y el 5% anualmente durante el decenio de 1960, y del 7 al 11% a mediados del decenio de 1970. Se elevó al 9% en 1978.

El índice de precios pasó del 100,0% en 1971 al 160,8% en 1977, señalando que los precios de consumo del país habían subido un 60,8%. Durante el mismo período, los ingresos medios semanales en la industria (medidos por el índice industrial compuesto) se elevaron un 81,6%, pasando de un promedio de 137.64 dólares en 1971 a 249.95 dólares en 1977.

El Anexo del presente informe incluye cuadros estadísticos sobre estas cuestiones.

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

La Parte IV del Canada Labour Code: Safety of Employees, administrada por la Sección de Seguridad y Salud Ocupacional del Departamento del Trabajo, se aplica, con sujeción a cualquier otra ley promulgada por el Parlamento, al trabajo en las industrias y negocios bajo la jurisdicción federal y a determinadas empresas públicas.

Es aplicable a los empleadores y empleados de las entidades que enlazan una provincia con otra o con el extranjero, o de empresas ubicadas exclusivamente en una provincia que han sido declaradas por el Parlamento "generalmente ventajosas para el Canadá o para dos o más provincias". Dicha Parte también se aplica a las empresas públicas que se dedican a la producción, intercambio o servicios de carácter comercial o industrial, pero no a las obras de índole privada o local en el Territorio del Yukón o en los Territorios del Noroeste, ni a las obras vinculadas con el funcionamiento de barcos, trenes o aeronaves. En el caso del transporte, existen disposiciones sobre seguridad que figuran en las Canada Shipping, Railway and Aeronautics Acts. Si bien no se aplican directamente a la Administración pública federal, el Gobierno garantiza como cuestión de política la aplicación a esa Administración de los principios que figuran en la Parte IV del Canada Labour Code.

En el Código se establecen los principios básicos, se indica el alcance general y los métodos de su aplicación y se imponen obligaciones generales a los empleadores y empleados. Entre ellas figuran normas realistas sobre rendimiento, que se requieren en el reglamento. El Canada Employment Safety and Health Regulations se basa en las buenas prácticas de seguridad industrial. Las normas se han preparado en colaboración con los empleadores y empleados, y en consulta con especialistas en prevención de accidentes y otros expertos. Las normas regulan cuestiones tales como protección de máquinas, investigación y notificación de accidentes, sustancias peligrosas, manipulación de materiales, saneamiento, control de los ruidos, iluminación, equipo protector, primeros auxilios, herramientas de mano, seguridad en los edificios, estructuras temporales de trabajo, protección contra incendios, dispositivos de izar, seguridad en el uso de electricidad, calderas y recipientes a presión, extracción de uranio y comités de seguridad. Estas pautas, que se basan en principios demostrados de la prevención eficaz de accidentes, suelen establecer los criterios de rendimiento, en oposición a las especificaciones y procedimientos detallados. Hasta donde es posible, en el reglamento se incluyen las normas nacionales y códigos de prácticas que se considera se ajustan a unas buenas prácticas de seguridad industrial. El reglamento tiene fuerza de ley, y obliga al empleador a satisfacer pautas realistas de rendimiento seguro.



Las posibilidades que ofrecen las disposiciones sobre seguridad y sanidad del Canada Labour Code sólo pueden aprovecharse con el apoyo y colaboración de los empleadores, empleados y sindicatos. Los empleadores sujetos a las disposiciones del Código deberán garantizar la seguridad y salud de todos los empleados mientras están en el trabajo, y adoptar medidas razonables para evitar o reducir el peligro de las lesiones. Los empleados deberán adoptar todas las precauciones lógicas para proteger su seguridad personal y la de sus compañeros de trabajo. A tal efecto, los empleados tendrán que usar dispositivos especiales, ropas o equipo de seguridad, especificado en el reglamento para su protección.

En la preparación de la legislación, el Ministerio del Trabajo celebró consultas con los Gobiernos federal y provinciales, las empresas federales, el trabajo organizado y otros grupos interesados. El Ministerio puede crear comités consultivos y asesores, en los que estén representados empleadores y empleados, para aconsejarle sobre las cuestiones que plantea la administración de la Parte IV del Código, ayudarle a promulgar normas razonables de seguridad y recomendar la reglamentación de la seguridad en el empleo. El Ministerio también puede ordenar que se hagan las investigaciones necesarias, nombrar funcionarios de seguridad o concertar acuerdos con las autoridades provinciales para designar funcionarios de la provincia, que actúen como inspectores de seguridad para aplicar la citada Parte IV. Estos últimos pueden hacer inspecciones con regularidad y desempeñar otras funciones conexas para la aplicación del Código. El Ministerio del Trabajo puede iniciar investigaciones acerca de las lesiones laborales, y establecer programas para reducir el riesgo o eliminarlo. Estas medidas pueden adoptarse en colaboración con los Ministerios u organismos federales y provinciales y con otras organizaciones. El Ministerio también puede fomentar la creación de comités paritarios en las empresas, para que se ocupen de la seguridad y la sanidad con ayuda de los técnicos y asesores del Ministerio. La Sección de Seguridad y Sanidad Ocupacional, del Ministerio del Trabajo, proporciona técnicos competentes expertos en ingeniería de la seguridad y la salud, preparación de programas, medicina laboral, educación y compensación de las lesiones de trabajo. Además de las responsabilidades que le competen en virtud de la Parte IV del Código, la Sección administra la Merchant Seamen Compensation Act, el Federal Inmates Compensation Scheme y el Government Employees Compensation Scheme.

Los funcionarios de seguridad nombrados en virtud de las disposiciones del Código tienen que notificar a los empleadores las fuentes de riesgos para sus empleados, y especificarles por escrito las medidas que deberán adoptar en un plazo determinado para aislar la fuente de riesgo y proteger a las personas contra ella. Si es preciso, el funcionario de seguridad puede ordenar que no se utilice el lugar, sustancia u objeto hasta que se hayan cumplido sus instrucciones. Este funcionario coloca en el tablero las notificaciones de peligro, que no pueden retirarse hasta que lo autoriza él o la Junta de Relaciones Laborales. Cuando realiza las inspecciones normales, el funcionario puede dar instrucciones sobre cualquier asunto que encaje en el reglamento y exigir que sus instrucciones se pongan en práctica dentro de un plazo determinado. El empleador tiene derecho a apelar de la disposición ante el funcionario regional de seguridad. Los empleados pueden presentar quejas a la Junta de Relaciones Laborales por las infracciones de la Parte IV o del reglamento, por el incumplimiento de las instrucciones de un funcionario de seguridad o por el despido, amenaza de despido o cualquier otra acción discriminatoria contra la persona que declare en un juicio o proporcione información sobre condiciones de trabajo que afecten la seguridad y la salud del

/...

interesado o de sus colegas de trabajo. También pueden presentarse quejas por no suministrar a los comités de seguridad y sanidad la información que necesitan o por sancionar o amenazar con sanciones a una persona que se niega a trabajar ante un peligro inminente. El empleador culpable puede ser convicto sumariamente sancionándosele con una multa que no excederá de 5.000 dólares o ser condenado a cárcel por un año, o sufrir ambas sanciones.

La cláusula sobre negativa a trabajar, a la que se ha aludido, entró en vigor el 1° de septiembre de 1978. Estipula que cuando un empleado tiene motivos suficientes para creer que el uso de una máquina, dispositivo u objeto puede representar un peligro inminente para su seguridad o salud o para la seguridad o salud de sus compañeros de trabajo, puede negarse a utilizar o hacer funcionar la máquina, dispositivo u objeto o a trabajar en el lugar. Las circunstancias tienen que notificarse al empleador, quien deberá investigarlas en presencia del empleado, de un miembro no directivo del comité de seguridad y sanidad (si lo hay) y de un representante autorizado del sindicato al que pertenece el empleado. Cuando no hay ni comité ni representante sindical, el empleado podrá elegir a otra persona para que esté presente. Si el empleado continúa negándose a trabajar y surge una controversia, o se niega a trabajar después de haberse adoptado medidas para corregir la situación, se llamará a un funcionario de seguridad para que investigue la cuestión. Si este funcionario decide que no hay riesgo inminente, el empleado ya no tiene derecho a negarse a trabajar, pero puede pedir que el funcionario de seguridad pase la decisión a la Junta de Relaciones Laborales. La Junta ratificará la decisión o dará las instrucciones que crea convenientes respecto de la situación peligrosa. Cualquier instrucción que dé se pondrá en el tablero de anuncios, hasta que se autorice su retiro por el funcionario de seguridad o la propia Junta.

La Canadian Centre for Occupational Health and Safety Act entró en vigor el 1° de octubre de 1970. En esta ley se afirma el derecho fundamental de los canadienses a trabajar en un ambiente saludable y seguro, creándose una institución nacional para que estudie, fomente y colabore en la seguridad y sanidad ocupacional; en el órgano rector de esta entidad estarán representados los intereses de los trabajadores; sindicatos; empleadores; autoridades federales, provinciales y territoriales; comunidad profesional y científica, y público en general. El Centro rendirá informes al Parlamento, por conducto del Ministerio del Trabajo. Ya se han realizado los trabajos preparatorios para establecer el Centro, y su Consejo de Gobierno ha nombrado al presidente.

Las estadísticas sobre lesiones laborales y los gastos que originan son preparadas por la Sección de Seguridad y Sanidad Ocupacional, del Ministerio del Trabajo. Los cuadros relativos a estas estadísticas se encontrarán en el Anexo del informe.

#### C. Igual oportunidad para ser promovido

La Sección 10 de la Canadian Human Rights Act considera práctica discriminatoria el hecho de que un empleador o una organización de empleados formulen o sigan políticas o prácticas o hagan arreglos que afecten la contratación, remisión, ascenso, formación, aprendizaje, traslado o cualquier otro aspecto relacionados con el empleo o posible empleo, que prive a una persona o clase de personas de una oportunidad de empleo o que se base en una clase de discriminación prohibida por la ley.

La Sección 15 permite que se adopten programas especiales para prevenir, eliminar o atenuar las desventajas que tienen las personas a causa de su raza, religión, color, origen étnico o nacional, edad, sexo, estado civil, o incapacidad física. Como la Canadian Human Rights Act también obliga a la Corona en el derecho canadiense, las disposiciones descritas se aplican a la Administración pública federal.

D. Descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

La Parte III del Canada Labour Code (Labour Standards) también abarca cuestiones tales como las horas de trabajo, las vacaciones pagadas, las fiestas públicas pagadas, las horas extraordinarias, y las licencias de maternidad y de duelo.

En general, el Código limita las horas normales de trabajo a ocho por día y 40 por semana, permitiendo además que se trabajen otras ocho horas semanales como extraordinarias, las cuales se pagarán a una tasa mínima de vez y media el salario corriente. Cuando lo exija la naturaleza del trabajo, las horas trabajadas podrán promediarse en un período de dos o más semanas, de conformidad con las normas. Las horas que excedan de 48 por semana sólo podrán trabajarse en circunstancias excepcionales y por un plazo limitado, cuando el Ministerio del Trabajo haya concedido el permiso necesario. En casos de emergencia, también se podrán trabajar más horas. Los empleados deberán cobrarlas como extraordinarias, a una tasa no menor de vez y media la cuantía de la remuneración normal.

Las horas de trabajo se organizarán de tal forma que proporcionen un día de descanso a la semana; siempre que se pueda, ese día será el domingo. Los empleados tienen derecho a disfrutar de nueve fiestas oficiales por año: Año Nuevo, Viernes Santo, el Día de la Victoria, el Día del Dominio, el Día del Recuerdo, el Día de Navidad y Boxing Day, o cualquier otro día que los sustituya. Si un empleado de plantilla tiene que trabajar en una fiesta pagada, percibirá por ese día como mínimo dos veces y media su salario corriente o se le concederá una fiesta pagada en cualquier otro momento.

Los empleados suelen tener derecho a dos semanas de vacaciones pagadas, y después de seis años consecutivos en el empleo con el mismo empleador, a un mínimo de tres semanas de vacaciones pagadas.

La Parte III del Código también incluye disposiciones sobre los permisos de maternidad. Toda empleada que lleve por lo menos 12 meses en el empleo tendrá derecho a 17 semanas de permiso de maternidad. Este período es flexible, y deberá terminar 17 semanas después del parto a más tardar. Al reanudar el trabajo, la empleada deberá volver al puesto que ocupaba en el momento de concedérsele el permiso o a otro de categoría comparable, con la misma remuneración y prestaciones. A los efectos de la pensión y de otros beneficios, se considerará que el empleo es continuo. Ningún empleador podrá despedir o suspender a una empleada por el simple hecho de que esté embarazada o haya solicitado permiso de maternidad.

En los informes remitidos con regularidad a la Organización Internacional del Trabajo acerca del Convenio relativo a las horas de trabajo (industria) de 1919 y del Convenio relativo al descanso semanal (industria) de 1921, existen datos sobre estas cuestiones.

/...

## ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

### A. Principales leyes

La Parte V del Canada Labour Code: Industrial Relations, regula los contratos colectivos que negocian las empresas que están dentro de la jurisdicción federal. La Public Service Staff Relations Act constituye la base para las negociaciones de contratos colectivos de los funcionarios públicos (este punto se examinará más adelante, en la sección correspondiente a la Administración pública). No obstante, la mayoría de los trabajadores canadienses están dentro de la jurisdicción legislativa de las provincias, que tienen leyes que garantizan el derecho de los obreros a afiliarse a un sindicato. En la jurisdicción federal y las provinciales existen normas para certificar y reconocer a un determinado sindicato como representante para la negociación del contrato colectivo de los empleados de un determinado establecimiento.

### B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

La Sección 110 de la Parte V del Canada Labour Code estipula que todos los empleados gozan de libertad para afiliarse al sindicato de su elección y para participar en sus actividades legales. Sin embargo, en la definición de "empleado" de la sección 107 del Código se excluye a las personas que desempeñan funciones gerenciales o que están empleadas con capacidad confidencial en actividades vinculadas a las relaciones industriales. De forma análoga, da a los empleadores libertad para afiliarse a las organizaciones patronales y participar en sus actividades legítimas.

En 1978 había en el Canadá unos 3.278.000 trabajadores afiliados a sindicatos, lo que representaba aproximadamente el 31,3% de la fuerza de trabajo civil.

En el Canadá, la clase de relaciones obrero-patronales determina en la mayoría de las situaciones si la persona debe afiliarse o no a un determinado sindicato. En esencia, existen cinco tipos de estos arreglos contractuales:

1. Empresa no sindical: No existe ninguna organización de empleados que esté reconocida.
2. Empresa abierta: Existe un sindicato reconocido, pero los empleados pueden decidir si se afilian a él o no.
3. Empresa de la fórmula Rand: Todos los empleados de la unidad negociadora afectada por el contrato colectivo tienen una deducción en el salario como cuota sindical, pero cada uno de ellos no está obligado a afiliarse personalmente al sindicato.
4. Empresa sindical: Todos los empleados afectados por el contrato colectivo deben afiliarse al sindicato dentro de un plazo determinado, como condición para el empleo.
5. Empresa cerrada: La persona tiene que ser afiliada activa del sindicato para poder ser empleada y permanecer empleada en el establecimiento. En algunas de estas circunstancias, el sindicato controla la contratación y colocación de sus afiliados en la empresa.

Dentro de la jurisdicción federal la Junta de Relaciones Laborales puede certificar a un sindicato como agente negociador cuando ha decidido que la unidad es apta para contrato colectivo y está convencida de que la mayoría de los empleados desea que les represente un sindicato como agente negociador. De todas maneras, la Junta puede ordenar que la cuestión se someta a votación en la unidad, y el voto debe solicitarse si no menos del 35% y no más del 50% del personal de la unidad está afiliado al sindicato y carece de un agente negociador sindical. La Junta se encarga de determinar qué empleados pueden votar, y hace los arreglos necesarios. La mayoría de votos decide si se concede o no la certificación. Pueden ordenarse votaciones suplementarias cuando la mayoría de los empleados no han votado en favor del sindicato que se les ofreció. Si la Junta comprueba que en la práctica votó menos del 35% de los empleados con derecho a voto, la votación puede declararse nula.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

La legislación canadiense no prohíbe ni restringe la afiliación de sindicatos en el plano local, provincial o internacional. Por ejemplo, existen consejos laborales formados por varios sindicatos en una determinada zona geográfica, consejos de distrito formados por sindicatos locales de determinadas ocupaciones, y consejos nacionales y provinciales y federaciones basados en la ocupación o que rebasan los límites de la ocupación.

El Congreso Canadiense del Trabajo es la principal organización nacional de sindicatos, que representa más de 100 sindicatos nacionales e internacionales con más de 2,2 millones de trabajadores afiliados. Defiende los intereses de sus afiliados y de los trabajadores en general a nivel nacional. El Congreso abarca federaciones provinciales del trabajo y unos 120 consejos laborales de comunidad. En el plano internacional, el Congreso representa los intereses de los trabajadores en la Organización Internacional del Trabajo y en la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.

La Confederación de Sindicatos Nacionales representa a unos 180.000 trabajadores de la provincia de Quebec, y a ella están afiliadas nueve federaciones y cuatro sindicatos locales directamente ingresados. También defiende los intereses de los trabajadores en la Organización Internacional del Trabajo y en la Confederación Mundial del Trabajo.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

En la Parte V del Canada Labour Code se reconoce implícitamente el derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos. Las prácticas injustas respecto de la afiliación a un sindicato y la participación en sus actividades se describen en las secciones 184 a 189 de esta Parte. A los empleadores les está prohibido participar en la formación de un sindicato, intervenir en su funcionamiento o prestarle apoyo financiero o de otra índole. Entre las excepciones figuran en apoyo a las cajas de pensiones, de sanidad o de previsión en beneficio de los empleados, el uso de locales para reuniones y las reuniones con representantes sindicales o empleados durante las horas de trabajo sin deducción del salario o del tiempo trabajado. Los empleadores tampoco pueden discriminar contra las personas por estar afiliadas a sindicatos, prestar declaración en virtud de la Parte V, presentar una queja o

participar en una huelga que no esté prohibida en virtud de la Parte V. No puede forzarse a los empleados a abandonar los sindicatos o darse de baja en ellos.

A los sindicatos les está prohibido negociar en nombre de una unidad para la que no tienen certificación como agente negociador. Tampoco pueden participar en la formación de una organización de empleadores, ni en su administración, ni realizar actividades de afiliación durante las horas de trabajo sin el consentimiento del empleador. Los sindicatos no pueden expulsar, suspender o negar la afiliación a nadie aplicando en forma discriminatoria las normas de afiliación, ni pueden adoptar medidas disciplinarias con ese criterio. Asimismo, no pueden discriminar contra una persona en el empleo o la afiliación, ni imponer sanciones financieras porque dicha persona haya declarado, informado o presentado una queja en virtud de la Parte V. También está prohibido en general que nadie, por intimidación o coerción, obligue a una persona a ingresar, no ingresar o darse de baja en un sindicato. En la Parte V también se establecen los trámites para presentar quejas a la Junta de Relaciones Laborales por haber prácticas injustas, y las obligaciones y funciones de la Junta al ocuparse de tales reclamaciones. La compensación puede incluir el restablecimiento en el puesto de los empleados y el pago de las remuneraciones perdidas, la anulación de la acción disciplinaria del empleador o el sindicato, y el pago de una indemnización. La discriminación contra las personas por las organizaciones de empleados también está prohibida en la Canadian Human Rights Act, según se ha indicado ya en el examen del artículo 6, A y B 1).

#### E. Derecho de huelga

El derecho de los empleados a declararse en huelga y de los empleadores al lockout dentro de la jurisdicción federal, está limitado por las disposiciones de las secciones 180 a 183 de la Parte V del Canada Labour Code; en efecto, no puede declararse una huelga o lockout hasta que se han satisfecho ciertos requisitos. Entre ellos figuran las tentativas para una negociación colectiva y la conciliación, y la notificación al Ministerio del Trabajo. En beneficio de la nación, el Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede ordenar que se posponga el comienzo de una huelga o lockout durante el período entre dos reuniones del Parlamento. El empleador o el sindicato pueden pedir a la Junta de Relaciones Laborales que haga una declaración de ilegalidad de la huelga o lockout, y la Junta, después de oír en audiencia al sindicato, los empleados o el empleador, puede hacer tal declaración.

En los informes bienales presentados a la Organización Internacional del Trabajo sobre el Convenio No. 87 - Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, se encontrarán más datos sobre el sindicalismo y las cuestiones conexas.

### ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

#### Generalidades

El sistema de seguridad social del Canadá está formado por una serie de programas de bienestar social y de atención a la salud, que proporcionan pagos o servicios generales a todos los residentes en algunos casos, y a determinados grupos de la población en otros. Como el país es una federación y muchas de las

/...

responsabilidades por la seguridad social corresponden a los gobiernos provinciales en virtud de la Constitución, el sistema de seguridad social es una mezcla de cuatro tipos de programas:

1. Programas nacionales, que son financiados y administrados exclusivamente por el Gobierno federal;
2. Programas federal-provinciales, que son financiados conjuntamente por los Gobiernos federal y provinciales, administrados por las provincias y coordinados para poder "transportar" las prestaciones y lograr unas normas mínimas nacionales uniformes;
3. Programas federal-provinciales, financiados conjuntamente, pero administrados por las provincias sin tales normas uniformes; y
4. Programas financiados y administrados por las provincias y/o los municipios. (Algunos gastos de los programas municipales los sufragan conjuntamente con los Gobiernos provinciales, a los cuales les reembolsa una parte el Gobierno federal.)

Sin embargo, el grueso de los gastos corresponde a los programas federales y federal-provinciales.

En los párrafos siguientes se describirán los principales programas que constituyen el sistema de seguridad social del país.

#### Atención médica

En los cuidados a la salud, el Canadá tiene programas globales del seguro de sanidad patrocinados por el Estado, que son el Programa del seguro de hospital y el Programa de atención médica. Estos programas tienen por objeto garantizar que todos los residentes del país tendrán acceso a los cuidados médicos y hospitalarios que requieran mediante un pago previo, y lograr estos objetivos mediante planes provinciales interconexos que satisfagan los criterios mínimos de la legislación federal sobre los servicios asegurados, universalidad de la cobertura, "portatibilidad" de las prestaciones, y administración pública. Los servicios incluidos en el Programa del Seguro de Hospital abarcan el cuidado de los pacientes hospitalizados (con drogas, pruebas para diagnóstico, etc.) y servicios selectivos para pacientes ambulatorios, que varían algo de provincia a provincia. Como complemento de la protección de este Programa está el Programa de atención médica, que comprende todos los servicios médicos necesarios y prestados por doctores, donde quiera que hayan de suministrarlos, y algunos procedimientos de cirugía dental que ejecutan los odontólogos en el hospital. Estos programas, juntos o por separado, proporcionan cobertura para la salud de más del 99% de los habitantes del país, o más de 23 millones de personas.

En la esfera federal, las disposiciones financieras del Programa del seguro de hospital y del Programa de atención médica se han incorporado recientemente a una legislación común, que recibe el nombre de Federal-Provincial Fiscal Arrangements and Established Programs Financing Act, 1977. En esta ley también se prevé el aumento de la contribución federal a las provincias para sufragar el costo de

algunos servicios médicos ampliados, que son: atención intermedia en casas de salud, cuidado de los adultos residentes, hospitales de enfermos mentales convertidos, aspectos sanitarios de la atención en el domicilio, y servicios médicos para pacientes ambulatorios. A diferencia de los programas del seguro de sanidad, las contribuciones federales a estos servicios ampliados no están condicionadas a que la provincia satisfaga las normas mínimas nacionales para su prestación. Se ha adoptado este criterio para que las provincias tengan flexibilidad suficiente en la organización de estos servicios.

Además de las prestaciones de los programas del seguro nacional de sanidad, en la mayoría de los planes provinciales correspondientes se conceden otras prestaciones limitadas, tal como los programas de medicinas para ancianos, los programas dentales para niños y el servicio de optometría.

Existe un servicio de seguro voluntario para la atención médica de las personas no comprendidas en los programas nacionales del seguro de sanidad, siempre que esta cobertura adicional no esté prohibida por la legislación provincial. Los servicios del seguro voluntario suelen prestarse a los grupos de empleados con más facilidad y a menos costo que las personas aisladas.

#### Seguridad/bienestar social

##### Seguridad de los ingresos

Respecto de la seguridad de los ingresos, el Gobierno federal tiene dos programas generales: el subsidio familiar y la seguridad para la vejez.

Mediante el Programa del subsidio familiar se paga a los padres o tutores\* una suma mensual por cada niño a cargo de menos de 18 años. La prestación se vincula al índice del costo de la vida y se considera como ingresos, a los efectos fiscales. Los Gobiernos de las provincias pueden variar las prestaciones dentro de ciertos límites, basándose en la edad de la criatura y/o en el tamaño de la familia, siempre que la prestación media en esa provincia sea igual al promedio nacional. Alberta y Quebec han hecho uso de esta opción, y esta última provincia complementa las prestaciones nacionales con sus propios fondos.

El 12 de diciembre de 1978, recibió el referendo real un proyecto de ley para enmendar la Income Tax Act y la Family Allowances Act; las enmiendas tienen dos elementos principales: el primero es una disminución del subsidio familiar a 20 dólares mensuales por niño, a partir de 1979. No obstante, esta prestación se abonará a todas las madres, cualesquiera que sean sus ingresos y continuará vinculada al índice del costo de la vida. El segundo consiste en un descuento impositivo reembolsable por niño y por año, mediante el cual se abonarán en el año impositivo de 1978 a las madres 200 dólares por hijo y año, cuando la familia tenga unos ingresos combinados de 18.000 dólares anuales. Si los ingresos familiares pasan de 18.000 dólares, el descuento impositivo se reduce siguiendo una escala gradual, disminuyéndose 5 dólares por cada 100 dólares que los ingresos familiares excedan de 18.000 dólares. Este descuento proporcionará algunos beneficios a las

---

\* En general, el cheque se libra a la orden de la madre o de la tutora, pero también puede hacerse a nombre del padre o tutor.



dos terceras partes de las familias con hijos, y en conjunto significará un aumento de las prestaciones federales a más de la mitad de las familias canadienses con hijos, incluso teniendo en cuenta la reducción del subsidio familiar y las demás modificaciones en las disposiciones fiscales relacionadas con los niños.

La seguridad para la vejez es un programa por el que se abona una pensión a todas las personas de 65 años y más, que satisfacen determinados requisitos de residencia. La pensión está sujeta al impuesto sobre la renta. A esto hay que agregar el suplemento garantizado de ingresos, destinado a complementar la pensión de vejez de los beneficiarios que tienen muy pocos o ningunos ingresos de otras fuentes, a fin de garantizar un nivel mínimo de ingresos a los ancianos. La elegibilidad y la cuantía de las prestaciones suplementarias pagadas se determina mediante una declaración de rentas; esta prestación no es gravable.

Hace poco se han añadido a los programas para los ancianos los subsidios de cónyuge. Por este programa se conceden prestaciones equivalentes a la seguridad para la vejez/suplemento garantizado de ingresos a los cónyuges de 60 a 64 años de los beneficiarios de la pensión y suplemento. También está sujeto a la declaración de rentas.

Las tres clases de prestaciones se revisan trimestralmente para tener en cuenta el alza del índice de precios de consumo, con objeto de que se mantengan a la par con el encarecimiento de la vida.

Para las personas necesitadas, los programas de asistencia social provincial, financiados conjuntamente con el Gobierno federal mediante el plan de asistencia nacional, proporcionan prestaciones que se deciden mediante una prueba de necesidad, en la cual se tiene en cuenta el presupuesto del individuo y los ingresos y recursos de que dispone. Las provincias y municipios hacen los pagos a los necesitados, empleables o no, incluyendo las personas que requieren cuidados especiales y se encuentran en casas de salud u hogares de ancianos, los ciegos e impedidos y los ancianos para los que no resulta suficiente el seguro de ancianidad en relación con sus necesidades, las madres necesitadas con hijos a cargo y los organismos de bienestar infantil, en nombre de los niños a su cuidado.

Las normas de elegibilidad, la estructura de las prestaciones y la administración de los programas de asistencia social provincial varían de una provincia a otra. Sin embargo, la residencia previa en una provincia no es condición para ser elegible para ayuda. Las provincias reajustan de vez en cuando la cuantía de la asistencia social, para tener en cuenta el aumento del costo de la vida.

#### Otros programas federales de seguridad de los ingresos

Entre los demás programas de seguridad de los ingresos figura el subsidio de formación de mano de obra, destinado a reducir las barreras financieras que se oponen a la formación profesional; las pensiones y subsidios a los ex combatientes; la ayuda a los refugiados inmigrantes durante el período de adaptación a la vida en el Canadá, y la ayuda financiera directa a los indios inscritos o con categoría jurídica de tales, que administra el Gobierno federal, los consejos de las tribus y los departamentos provinciales de bienestar.

### Otros programas provinciales de seguridad de los ingresos

Además de los programas federales, las provincias han creado una serie de programas de seguridad de los ingresos, destinados a mantener las rentas de los canadienses. Alberta, la Columbia Británica, Manitoba, Nueva Escocia, Ontario y Saskatchewan tienen programas específicos para beneficio de los ancianos. La mayoría funcionan garantizando unos ingresos mínimos como complemento de los ingresos de otras fuentes, incluidos los demás programas de seguridad de los ingresos.

Algunas provincias proporcionan ayuda en forma de descuentos reembolsables de impuestos. Por ejemplo, la provincia de Ontario tiene descuentos impositivos de los gravámenes de la propiedad, las ventas y las pensiones. Mediante el plan de ingresos familiares, la provincia de Saskatchewan complementa los ingresos familiares hasta un nivel mínimo, que depende del tamaño de la familia. En 1979, la provincia de Quebec inició un plan de complemento de ingresos, por el que abona prestaciones a los pobres que trabajan en la provincia.

### Seguro social

El Canadá tiene tres programas principales de seguro social: el seguro contra el desempleo, el plan de pensiones y la indemnización a obreros.

### Prestaciones del seguro contra el desempleo

#### A. Prestaciones ordinarias

El trabajador asegurado tiene derecho a recibir las prestaciones ordinarias, si ha trabajado un mínimo de 10 a 14 semanas de empleo (dependiendo del porcentaje de desempleo en la región en que reside) durante un período habilitatorio (básico) de 52 semanas que precedieron a su solicitud, o, si percibía seguro contra el desempleo antes, desde la fecha de su última solicitud.

El solicitante debe ser capaz de trabajar y estar disponible para el trabajo, y no poder conseguir un empleo adecuado. Además, tendrá que haber sufrido una interrupción involuntaria de las rentas del trabajo durante siete días consecutivos.

La duración de las prestaciones depende de la duración del empleo antes de presentar la solicitud.

La fórmula para determinar la cuantía de la prestación toma como base el 60% del promedio de ingresos semanales asegurables durante las semanas habilitatorias.

Los ingresos semanales asegurables tienen un tope, que en 1979 era de 265 dólares. En consecuencia, la prestación máxima de desempleo se fija en un 60%, o 159 dólares.

El tope de ingresos asegurables se reajusta todos los años, siguiendo las variaciones del índice medio compuesto de ingresos en la industria, que publica la Oficina Nacional de Estadística del Canadá.

Los ingresos durante las dos semanas de espera se deducen de las prestaciones pagadas durante las tres primeras semanas, y la deducción no debe exceder de la prestación.

Todos los ingresos del período de prestación que excedan del 25% de la tasa bruta semanal de la prestación se deducirán de la suma pagable.

Los solicitantes con menos de 14 semanas de empleo asegurado o de prestación del seguro de desempleo recibida, o de las semanas de empleo prescritas durante las 52 semanas que precedieron al comienzo del período habilitatorio, se denominan "nuevos ingresados" o "reingresados" en la fuerza de trabajo, y deberán tener 20 o más semanas de empleo asegurable en su período habilitatorio y haber sufrido una interrupción de las rentas del trabajo.

Los repetidores que han recibido prestaciones del seguro de desempleo durante el período habilitatorio tienen derecho a prestaciones renovadas, pero necesitan el número de semanas de empleo asegurable que figura en una tabla determinada, donde se relacionan el número de semanas que recibieron prestaciones durante el período habilitatorio con el porcentaje de desempleo en la región económica correspondiente. La tabla no se aplica si la tasa regional de desempleo excede del 11,5%.

#### B. Prestaciones especiales

Los solicitantes con más de 20 semanas de empleo asegurado en las últimas 52 semanas, tienen derecho a prestaciones especiales cuando están incapacitados para el trabajo por enfermedad y embarazo. Asimismo, los trabajadores reciben una suma global por tres semanas al llegar a los 65 años, hayan o no interrumpido el trabajo, pues las personas de más de 65 años ya no pagan primas y dejan de ser elegibles para recibir los pagos.

##### 1) Prestaciones de enfermedad

Pueden percibirse prestaciones por enfermedad durante un máximo de 15 semanas en un período de 25 semanas. El solicitante deberá haber trabajado las 20 semanas requeridas y tener un certificado médico firmado por un doctor, que declare la naturaleza y probable duración de la enfermedad o lesión. Igual que en el caso de las prestaciones ordinarias del seguro de desempleo, hay un período de dos semanas de espera en el que no se paga prestación.

##### 2) Prestaciones de maternidad

La mujer que quiere solicitar las prestaciones de maternidad deberá tener, igual que en el caso de las prestaciones de enfermedad, 20 semanas de empleo durante las últimas 52. También deberá demostrar que ha sido miembro de la fuerza de trabajo que recibió las prestaciones del seguro de desempleo, o que estuvo en una combinación de las dos, por lo menos diez semanas entre las semanas 30a. y 50a. anteriores a la fecha prevista para el nacimiento del hijo. Este requisito tiene por objeto garantizar que ya pertenecía a la fuerza de trabajo cuando quedó embarazada, y que no comenzó a trabajar después de quedar embarazada para aprovecharse de las prestaciones de maternidad del seguro de desempleo. La solicitante también deberá tener un certificado médico, que confirme el embarazo e indique la fecha prevista para el nacimiento del hijo.

Las prestaciones de maternidad se pagan durante un máximo de 15 semanas consecutivas en un período que puede empezar ocho semanas antes de la fecha prevista para el nacimiento y terminar 17 semanas después del parto.

3) 65 años de edad

Al llegar a los 65 años, los trabajadores ya no tienen que pagar las primas del seguro de desempleo y dejan de estar cubiertos en virtud de la Unemployment Insurance Act. Estos trabajadores pueden recibir una suma global de tres semanas, bien cesen de trabajar o no, siempre que hayan trabajado durante 20 semanas en las últimas 52. La persona afectada deberá presentar una solicitud a la Comisión del Seguro de Desempleo para obtener esta prestación, y no hay período de espera.

C. Período de descalificación

El solicitante queda descalificado para percibir ninguna prestación en virtud de la Unemployment Insurance Act, si sin motivo justificado desde que la interrupción de los ingresos originó la solicitud ha dejado de buscar, o ha descuidado aprovechar, una oportunidad para obtener empleo adecuado; ha dejado de seguir una instrucción escrita o de asistir a una entrevista o un cursillo de instrucción, siguiendo indicaciones de un funcionario de la Comisión de Desempleo e Inmigración del Canadá. Además, también queda descalificado para recibir prestaciones en virtud de la Ley si perdió el empleo por mala conducta o lo dejó voluntariamente sin causa justificada.

Cuando un solicitante queda descalificado para recibir prestaciones en virtud de la Unemployment Insurance Act, la inhabilitación será por las semanas siguientes al período de espera (que no excedan de seis) por las que sería pagadero de otra forma, y estas semanas de descalificación liquidadas se considerarán "semanas de prestación pagada".

D. Procedimiento de apelación

Cualquier solicitante que no esté conforme con una decisión de la Comisión sobre las prestaciones que pide, puede apelar contra tal decisión. Los empleadores también tienen derecho a apelar cuando la Comisión del seguro de desempleo paga a un empleado prestaciones que el empleador opina que no tiene derecho a recibir.

Las apelaciones las resuelve una Junta de Arbitraje, formada por un presidente, un representante de los trabajadores y un representante de las empresas. En determinadas circunstancias, el solicitante que no esté de acuerdo con una decisión de la Junta puede apelar ante un compromisario, que es un magistrado del Tribunal Federal del Canadá.

Plan de pensiones

El Plan de pensiones del Canadá es un programa de seguro social, destinado a proporcionar a los trabajadores canadienses y a sus familias un nivel básico de protección vinculada a los ingresos contra las contingencias de jubilación, incapacidad y muerte. Es un plan obligatorio de contribuciones, que constituye el segundo escalón del sistema de jubilaciones de tres (el primero es el programa de

seguridad para la vejez y el tercero, los planes particulares, ahorros, etc., que permiten sufragar gastos por encima de los requerimientos básicos). El programa, que funciona en todas las provincias, salvo en Quebec y en los territorios, se financia con las contribuciones que aportan los empleadores y empleados que trababajan por cuenta propia. Las contribuciones se determinan mediante una escala de ingresos, y las prestaciones se calculan a base del promedio de ingresos de toda la vida hasta un máximo. Las prestaciones del Plan de pensiones se reajustan todos los años según el aumento del índice de precios de consumo. La provincia de Quebec tiene un plan separado, pero comparable, para las personas que trabajan en ella.

#### Indemnización a los trabajadores

Los programas de indemnizaciones a los trabajadores, que administran los gobiernos provinciales, proporcionan una compensación a los trabajadores por las lesiones sufridas en el trabajo, y al cónyuge e hijos a cargo supervivientes del empleado que fallece como consecuencia de una lesión o enfermedad industrial. La cobertura es obligatoria para los empleados de determinadas categorías de las actividades industriales y comerciales. Las empleadas domésticas y los obreros del campo están excluidos en todas las provincias, salvo en Ontario; tampoco están cubiertos los empleados de los bancos, con excepción de los de Ontario y Quebec. Otras provincias cubren a estos empleados, si el empleador lo solicita voluntariamente. Los empleados contribuyen a estos programas en una proporción que varía de una industria a otra, y depende del "riesgo industrial". El grado y duración de la incapacitación determinan las prestaciones que se abonan.

#### Servicios sociales

Los gastos en que incurren las provincias y los municipios para proporcionar toda una serie de servicios sociales son compartidos en virtud del plan nacional de asistencia, en nombre de las personas que son necesitadas o que probablemente serán necesitadas. Tales servicios tienen por objeto aminorar, eliminar o prevenir las causas y efectos de la pobreza, la negligencia en el cuidado de los niños o la dependencia de la asistencia pública. Entre los servicios figuran los de rehabilitación, para atender las necesidades especiales de las personas que corren el riesgo de quedar aisladas socialmente o que necesitan que se les enseñen las artes de la vida; los servicios de investigación de casos, asesoramiento, evaluación y remisión para las personas y familias; los servicios de bienestar infantil, incluida la protección, familia sustituta y adopción, y los servicios preventivos para niños en su propio domicilio; las guarderías diurnas y otros servicios similares, para apoyar a las familias en casos de emergencia o como ayuda para que vivan con independencia en la comunidad los ancianos e incapacitados; los servicios de información y de remisión, para garantizar el acceso a los servicios sociales; los servicios de desarrollo de la comunidad, destinados a suministrar a las comunidades carentes o a poblaciones personal para que puedan mejorar sus propias condiciones sociales y económicas; los servicios de investigación, consulta y evaluación, respecto de los programas de bienestar; y los servicios de administración relacionados con cualquiera de los servicios enumerados o con el suministro de ayuda.

El Gobierno federal ha concertado acuerdos con nueve provincias y los dos Territorios en virtud de la Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act, mediante los cuales comparte los gastos de una serie de servicios destinados a

/...

reeducar y mejorar a las personas inválidas, para que puedan convertirse en miembros de la sociedad que se mantienen por sí mismos. Por último, la mayoría de las provincias pagan por sí mismas otros servicios sociales, adicionales a los especificados en el plan nacional de asistencia o en la Vocational Rehabilitation of Disabled Persons Act.

#### Otros servicios sociales

Además de los servicios sociales enumerados, existen otros que se pueden obtener por conducto de muchos Ministerios y organismos oficiales para determinados grupos de personas y para las organizaciones voluntarias en circunstancias específicas. Como ejemplo podemos citar la asistencia jurídica gratuita para los grupos de bajos ingresos, y los subsidios y pagos a las organizaciones no gubernamentales y grupos en desventaja para realizar proyectos de derechos humanos, económicos, sociales y culturales.

En la esfera de la vivienda, el Canadá tiene una serie de programas federales y provinciales, con los que se promueve la construcción de casas para los grupos de bajos ingresos y los ancianos. En virtud de estos programas se proporciona ayuda financiera a las organizaciones filantrópicas privadas y públicas (provinciales y municipales) y a los empresarios, para que construyan, mantengan y administren viviendas económicas. También se conceden préstamos a interés reducido para reparar y modernizar las viviendas existentes.

## 2. LA ADMINISTRACION PUBLICA EN EL CANADA

### Introducción

La gestión del personal en la Administración pública federal se rige por tres estatutos principales: la Financial Administration Act, la Public Service Employment Act y la Public Service Staff Relations Act. El Gobierno canadiense ha delegado la responsabilidad por imponer el cumplimiento de estas leyes en los órganos centrales.

En virtud de las disposiciones de la Financial Administration Act, la Secretaría de la Junta del Tesoro recomienda las políticas que regularán la utilización de los recursos humanos, la compensación, las pensiones y seguros y las relaciones con el personal. Como empleadora en nombre del Gobierno, representa a los ministerios en la negociación de contratos colectivos con los sindicatos de funcionarios públicos. Los mecanismos de negociación están definidos en la Public Service Staff Relations Act.

La Comisión de Administración Pública se ha establecido como un órgano autónomo responsable ante el Parlamento de la Administración de la Public Service Employment Act; en virtud de esta ley, la Comisión tiene que asegurar que se mantendrá el principio del mérito en todas las actividades para obtener personal. Esto se logra mediante:

- i) La preparación y administración de procesos y normas abiertos y visibles para elegir candidatos a los puestos de la Administración pública;

/...

- ii) El establecimiento y funcionamiento de mecanismos de reivindicación, para examinar los nombramientos que se consideren como una violación del principio del mérito; y
- iii) La realización de inspecciones, para evaluar la forma en que se ha ejercido la autoridad para designar personal.

La Comisión también tiene estas otras funciones:

- i) El Parlamento le ha encargado de imponer las disposiciones de la Ley sobre las actividades políticas de los funcionarios públicos, para garantizar la igualdad de acceso de todos los canadienses a la Administración pública;
- ii) La Junta del Tesoro le ha encargado que ejecute varios programas de formación y capacitación del personal, sobre la base de necesidades centralizadas;
- iii) El Gobernador, de acuerdo con su Consejo, le ha encargado que investigue el trato discriminatorio en la Administración pública; y
- iv) Los ministerios y organismos le han pedido que los asesore y ayude en la puesta en práctica de sus programas de formación de personal.

La Oficina del Consejo Privado es la encargada de asesorar al Primer Ministro y a su Gabinete respecto del nombramiento, evaluación de calificaciones y remuneración que recibirán los Subsecretarios y los jefes de los organismos de la Corona.

La Secretaría de la Junta del Tesoro y la Comisión de Administración Pública pueden delegar determinadas facultades de la gestión de personal a los Subsecretarios de los diversos ministerios. Las políticas y directrices se establecen de manera que estos poderes se ejerzan por conducto de la Administración pública.

Una legislación especial regula la administración de las Fuerzas Armadas y de la Real Policía Montada del Canadá. En la National Defence Act y la Royal Canadian Mounted Police Act se determinan las responsabilidades por el establecimiento de las condiciones de trabajo de los miembros de esas fuerzas. Al final de esta parte sobre la Administración pública hay una sección que trata de la aplicación de los artículos 6 a 9 en las Fuerzas Armadas.

#### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

##### Acceso a los empleos de la Administración pública federal

De conformidad con la Public Service Employment Act, la mayoría de los nombramientos se realizan dentro de la propia Administración pública. Por ejemplo, entre 1973 y 1977, los nombramientos de candidatos no pertenecientes a la Administración pública oscilaron entre 38.979 y 22.437 personas, o entre el 40% y el 16,6% de todos los nombramientos (134.996 en 1977). La Ley establece el orden

/...

de prioridad que se atribuirá a las personas al dotar de personal; por orden de preferencia reglamentaria se encuentran los funcionarios que regresan de un permiso autorizado; las personas que pertenecían antes a un Ministerio, cuando ese Ministro cesa en la cartera, y los funcionarios en suspenso. Cuando no se encuentra un candidato calificado entre esas categorías, puede seguirse un proceso de selección interna y, si es necesario, de selección externa. En este último caso, los ex combatientes incapacitados, otros ex combatientes, las viudas de ex combatientes y los ciudadanos canadienses tienen prioridad para recibir el nombramiento, si poseen las calificaciones requeridas.

a) Selección interna

Un empleado puede ser nombrado para un cargo en la Administración pública con o sin concurso.

Los nombramientos sin concurso están justificados si un empleado que tiene prioridad para el nombramiento posee las calificaciones requeridas en el cargo. También puede hacerse un nombramiento sin concurso si se trata de traslados o de reclasificación de cargos, o en determinadas circunstancias previstas en el reglamento de la Comisión de Administración Pública.

Cuando los nombramientos se hacen por concurso u oposición, se invita a los candidatos a que soliciten el cargo presentando una descripción de sus calificaciones y capacidad, que se mantendrá en un archivo, o respondiendo a un anuncio de oposición.

Es posible apelar contra cualquier nombramiento hecho dentro del personal de la Administración pública.

b) Selección externa

Cuando se han agotado todas las posibilidades de la selección interna, se pueden buscar candidatos fuera de la plantilla de personal de la Administración pública. Los funcionarios de la Administración pública también tienen derecho a participar en los exámenes para selección externa. Los candidatos de fuera de la Administración pública se admiten mediante exámenes en los que participan personas que figuran en listas de solicitantes a otros cargos, o anunciando las oportunidades de empleo de una o varias formas. Los candidatos de fuera de la Administración pública también pueden ser nombrados sin concurso, pero se hacen muy pocos nombramientos por este método. El ingreso desde fuera de la Administración pública suele significar la contratación de estudiantes universitarios y de postsecundaria o de expertos en determinadas especialidades, para los cuales hay gran demanda en la Administración pública. La Comisión es responsable de la mayoría de las actividades de contratación de personal fuera de la Administración pública.

c) Proceso de selección

Según la naturaleza del cargo que se desea llenar, la Comisión utiliza o pide que se utilicen diferentes procedimientos de selección, tal como exámenes escritos, pruebas especiales o entrevistas. Tal vez se compruebe la autenticidad de los títulos, certificados u otros documentos, así como las referencias presentadas por los candidatos.

/...



El funcionario de personal responsable evalúa los méritos de los candidatos, selecciona a los mejores calificados y prepara una lista de los elegibles, por orden de méritos.

El cargo se ofrece a la persona que figura a la cabeza de la lista.

d) Grupos con escasa representación

El sistema de admisión de personal está diseñado para dar a todos los canadienses igual oportunidad de participar en los exámenes de la Administración pública. Se han adoptado medidas especiales para asegurarse de que las personas de habla francesa, las mujeres, los indígenas y los incapacitados tienen igual acceso a los cargos de la Administración pública. Estas medidas sirven para eliminar las barreras institucionales o de actitud, que se oponen a la participación y representación efectiva de estos grupos en la igualdad de oportunidades, y para que se enteren de la existencia de cargos en la Administración pública y puedan aspirar a ellos.

i) Participación de las personas de habla francesa

El Parlamento aprobó en 1969 la Official Languages Act, y la Junta del Tesoro preparó programas para garantizar que se atendería al público en el idioma de su elección, que los funcionarios federales emplearían más el francés en su trabajo y que existía una participación equilibrada de personas de habla francesa e inglesa. Sobre la base de los criterios establecidos conjuntamente por la Junta del Tesoro y la Comisión de Administración Pública, cada ministerio tiene que decidir qué puestos se clasificarán como bilingües, y organizar los programas de enseñanza de idiomas para sus funcionarios de conformidad con las necesidades reales de cada tipo de trabajo. La participación de las personas de habla francesa en la Administración pública ha ido aumentando con persistencia desde 1973. En 1977, el 27% de todos los funcionarios hablaban francés, en comparación con el 24% en 1973. Así, el esfuerzo persistente para que la Administración pública sea bilingüe empieza a dar resultados positivos.

ii) Iguales oportunidades de empleo para la mujer

En 1971, la Comisión de Administración Pública creó la Oficina de igualdad de oportunidades para la mujer, con objeto de estimular y facilitar la contratación, colocación y carrera de las mujeres en el Gobierno federal y de garantizar la igualdad de oportunidades en las prácticas, políticas y procedimientos relacionados con el empleo. Mediante sus iniciativas, la Oficina asegura que se eliminarán las barreras artificiales que se oponen a los avances de la mujer en su carrera; además, asesora y ayuda a los ministerios para que preparen y apliquen programas de igualdad de oportunidades para la mujer.

En 1975, el Gabinete dio una directriz de política de la Junta del Tesoro/Comisión de Administración Pública, por la que informó a todos los ministerios federales que debían organizar programas de igualdad de oportunidades para la mujer y encargar de ellos a un alto funcionario del ministerio. Esta política requiere que cada Ministerio prepare una revisión de la situación de todas sus funcionarias, y cuando compruebe que hay deficiencias haga que la representación de funcionarios y funcionarias en la Administración pública, por

/...

ministerios, grupos de ocupaciones y cantidades, se aproxime al porcentaje de personas de ambos sexos calificadas e interesadas de que se dispone. La iniciativa primordial para alcanzar este objetivo corresponde a los Ministerios. Los funcionarios de la Secretaría de la Junta del Tesoro y de la Comisión de Administración Pública ayudan a preparar y aplicar los planes de acción de los ministerios; por su parte, la Junta es la encargada de vigilar la aplicación de esos planes de acción. Los planes de acción y un examen de los progresos logrados se remiten a la Junta todos los años.

iii) Contratación de indígenas

En colaboración con otros ministerios y con los dirigentes de la Hermandad Nacional de Indios, el Consejo de Indígenas del Canadá y el Tapirisat Inuit del Canadá, la Junta del Tesoro y la Comisión de Administración Pública han formulado una política para ampliar la participación de los indios, metis, indios no inscritos e inuit en las filas de la Administración pública.

Esta política tiene por objeto aumentar la participación de los indígenas en la Administración pública en general, insistiendo sobre todo en los cargos directivos de categoría intermedia y superior y en los puestos de asesor, para garantizar que los puestos que requieren un conocimiento de las culturas y necesidades de los indígenas se cubren con candidatos familiarizados con la cultura y aspiraciones de las personas a quienes sirven. Uno de los impulsos más importantes de esta política es la participación de los indígenas para establecer los requisitos de los cargos y llenar los puestos de representantes en las juntas de selección.

La Comisión Nacional de Administración Pública ha creado la Oficina de empleo indígena con objeto de mejorar las perspectivas de trabajo de este grupo de población, animando a los indígenas a que presenten solicitudes de empleo y preparándoles para la entrevista. La Oficina también se encarga de administrar el Programa de formación de indígenas, que sirve para adaptar a este sector de la sociedad a las características de la Administración pública y para mejorar las comunicaciones entre los indígenas y los funcionarios públicos.

iv) Empleo de incapacitados

Un estudio efectuado en 1977 sobre la colocación de personas incapacitadas en el Gobierno federal ha servido para identificar los obstáculos importantes que se oponen al empleo de estas personas. Muchas de las deficiencias se encontraron en el sistema de contratación de personal, el diseño de los edificios oficiales, el transporte y los instrumentos de trabajo. Sin embargo, el obstáculo principal es la actitud general hacia este grupo de personas, y es necesario introducir modificaciones al respecto. La Comisión y la Secretaría de la Junta del Tesoro han examinado las posibles formas de eliminar esos obstáculos, para que los incapacitados tengan las mismas oportunidades que otros sectores de la población. En marzo de 1978, el presidente de la Junta anunció en la Cámara de los Comunes la posición oficial frente a las personas incapacitadas:

/...

"Respecto de las personas que tienen incapacidades físicas y sin considerar la naturaleza de la incapacitación, la política oficial consiste en proporcionarlas y fomentar su acceso a un empleo y una carrera como funcionarios públicos en los cargos para los que se les considere calificadas, y garantizar que se eliminarán con la mayor rapidez posible las barreras que se oponen a tal acceso, bien se trate de procedimientos, actitudes u obstáculos físicos.

Respecto de las personas que tienen incapacidades mentales, la política oficial es tratar de aumentar el empleo de esas personas en la Administración pública en los puestos para los que se consideran calificadas, y garantizar que, cuando sea necesario, se adoptarán medidas especiales en la contratación del personal para reconocer en debida forma la naturaleza de su incapacitación."

El orador describió a continuación las cuestiones en las que el Gobierno piensa intervenir para mejorar las oportunidades de empleo de los incapacitados, y expuso los planes oficiales para lanzar campañas informativas dentro de la Administración pública, modificar las políticas y prácticas de contratación, proporcionar equipo especial, eliminar los obstáculos arquitectónicos, consultar con las organizaciones de personas incapacitadas, etc.

e) Apelaciones, investigaciones y antidiscriminación

En enero de 1978, la Comisión de Administración Pública fusionó los tres conductos de reivindicación, apelación e investigaciones y antidiscriminación en un solo órgano, a saber: el Departamento de Apelaciones e Investigaciones. Con esta decisión hace que resulten más fáciles los procesos de apelación e investigación para los funcionarios que tal vez tengan que reivindicar sus derechos. Al mismo tiempo, se nombró un registrador en el Departamento, para que asesore a los funcionarios y a los solicitantes de empleo sobre la forma más adecuada de buscar la reivindicación, para que reciba todas las quejas y las envíe a la Dirección pertinente, y para que garantice que todas las reclamaciones se tramitarán en forma debida y con rapidez.

De conformidad con su mandato, la Dirección General de Apelaciones efectúa investigaciones independientes de la selección de personal hecha en virtud de la sección 21 de la Public Service Employment Act y de las recomendaciones para despedir personal o rebajarlo de categoría a causa de incompetencia o incapacidad, en virtud de la sección 31 de la misma Ley. Las decisiones de la Junta de Apelaciones son compulsorias para el querellante y el Ministerio o la Comisión de Administración Pública, y únicamente las puede revisar y desestimar el Tribunal Federal del Canadá. Desde que se estableció en 1970, este Tribunal ha revisado 142 decisiones de la Junta, de las cuales ha desestimado 25. En el mismo período, la Junta tramitó unas 25.000 apelaciones.

En marzo de 1978, después de promulgada la Canadian Human Rights Act, la Comisión de Derechos Humanos del Canadá y la Dirección General de Antidiscriminación convinieron en que esta dependencia continuaría investigando las quejas por discriminación presentadas por los funcionarios y solicitantes de empleo basándose

en las cuestiones proscriptas en la Public Service Employment Act y la Canadian Human Rights Act. La citada dirección también sigue desempeñando su función general de investigar las alegaciones de hostilización y el trato administrativo injusto.

La tercera dependencia de reivindicatoria que tiene el Departamento que es la Dirección General de Investigaciones, establecida de conformidad con la sección 7 de la Public Service Employment Act, examina las supuestas aplicaciones defectuosas de la Ley o los trámites impropios de la contratación de personal. En la práctica, la Dirección tramita quejas que no pueden apelarse o que no entran dentro del mandato de la Dirección General de Antidiscriminación.

f) Ascensos

De los 112.543 nombramientos internos hechos en 1977, 40.838, o aproximadamente el 30%, fueron ascensos. La proporción varía de un año para otro, y en 1974 fue de un 60%. Asimismo, los ascensos de funcionarios varían considerablemente entre las categorías; por ejemplo, en 1977, uno de cada ocho funcionarios de la categoría operacional fue ascendido, mientras que en las categorías administrativa y del servicio exterior fue uno de cada cuatro.

Todos los ascensos que se conceden mediante concurso interno o sobre la base de la lista de aspirantes pueden ser objeto de apelación. Los ascensos que se conceden sin examen, generalmente como consecuencia de una reclasificación de puestos, también están sujetos a apelación si un empleado obtiene de la Comisión una indicación de que sus probabilidades de ascenso disminuyen por efecto de ese nombramiento.

g) Orientación hacia una carrera

Para ayudar a los nuevos funcionarios a comprender su papel, el ambiente de trabajo y las responsabilidades, cada Ministerio tiene que organizar programas de iniciación para las personas recién ingresadas, trasladadas o ascendidas, de conformidad con las normas fijadas por la Junta del Tesoro. Estos programas incluyen la orientación sobre el cargo, los plazos y condiciones de empleo, las oportunidades de progresar, la misión del Ministerio y las relaciones con otros, el papel que desempeñará el funcionario, etc.

El funcionario también puede ser asesorado acerca de una serie de problemas relacionados con el cargo por los directores o por los funcionarios de personal. Además, la Comisión de Administración Pública tiene una oficina de información sobre empleo, para proporcionar a los funcionarios y a todos los canadienses datos sobre las vacantes que existen en la Administración federal. Como parte de su Programa sobre destinos de carrera, que abarca a toda la institución, la Comisión también tiene servicios de orientación y asesoramiento acerca de las posibilidades de hacer carrera.

La Secretaría de la Junta del Tesoro ha formulado políticas y normas sobre planes de jubilación, para orientar a los Ministerios a fin de que organicen programas con objeto de preparar a los funcionarios para jubilarse. La Junta también ha establecido directrices para ayudar a los ministerios a atacar los problemas psicológicos y médicos (en especial, el alcoholismo) que pueden

/...

perjudicar seriamente el rendimiento del funcionario. Los funcionarios que tienen estos problemas pueden conseguir ayuda de los servicios médicos del Ministerio de Sanidad y Bienestar. Algunos Ministerios también tienen asesores en su plantilla de personal, los cuales aconsejan a los funcionarios que tienen problemas personales que pueden afectar su trabajo (por ejemplo, problemas matrimoniales, financieros, etc.)

h) Planificación de los recursos humanos

La planificación de los recursos humanos es un proceso por el que los distintos Ministerios prevén las necesidades de personal del futuro, y tiene por objeto establecer un vínculo esencial entre los objetivos orgánicos y el mejor aprovechamiento de su personal. Este proceso tiene lugar en cada Ministerio dentro de la estructura de las políticas y prácticas fijadas por la Secretaría de la Junta del Tesoro y la Comisión de Administración Pública. Sirve para definir los "grupos críticos" en que una disminución del número o de la competencia de sus componentes desorganizaría las operaciones del programa. La Subdirección de Política de Personal de la citada Secretaría, en colaboración directa con la citada Comisión, reúne continuamente datos sobre la oferta y la demanda de funcionarios; estos datos se analizan para prever la posibilidad de superavit y déficit, a fin de tomar las medidas correctivas requeridas. Los estudios ayudan a los Ministerios a localizar los puntos débiles y fuertes en su plantilla y a adoptar la estrategia necesaria para procurarse y capacitar los recursos humanos que precisan para desarrollar las operaciones de su programa.

La Comisión de Administración Pública y la Secretaría de la Junta del Tesoro también formulan las políticas y directrices para lograr que la preocupación del Gobierno por la mejora de las posibilidades de empleo de las personas de habla francesa, mujeres, indígenas e incapacitados se integren dentro del proceso de planificación de los recursos humanos.

i) Formación y capacitación profesional

Los gastos originados por la formación y capacitación de los funcionarios (sin incluir los relativos a la enseñanza de idiomas) fueron del orden de 107,0 millones en 1978/79. Otra indicación del volumen de las actividades de formación y capacitación durante este período es el número de participantes, que alcanzó la cifra de 161.000, o un 62,8% de los funcionarios. Aproximadamente el 76% de los 161.000 participantes se instruyeron dentro de los Ministerios y organismos con los medios propios de ellos; el 9% se formó o capacitó en entidades del sector privado, y otro 9% recibió instrucción por conducto de los servicios centrales de la Subdirección de Capacitación de Personal de la Comisión de Administración Pública; por último, el 6% asistió a cursos de noche, pagados por el Gobierno, en varios establecimientos docentes.

Estos amplios y costosos programas de formación y capacitación tienen que estar sometidos a una rigurosa reglamentación, en la que se tienen en cuenta las necesidades del Gobierno y se hace uso juicioso de los fondos públicos.

Por estos motivos, la Secretaría de la Junta del Tesoro ha considerado conveniente orientar la actuación de los ministerios en esta esfera y fijar las condiciones para las actividades de formación y capacitación del personal. Como

/...

la responsabilidad es común entre los organismos y ministerios centrales, la Junta ha definido la función de cada uno en estas cuestiones, adoptando una política por la que la obligación principal de la formación y capacitación se ha delegado en los ministerios. Por lo tanto, estos son directamente responsables de la formación de su personal, y pueden elegir una de tres fórmulas a tal efecto: 1) organizar sus propios cursos de instrucción; 2) enviar a sus funcionarios a los cursos impartidos por instituciones y organizaciones no gubernamentales; o 3) enviar a su personal a los cursos organizados por la Comisión. La Comisión de Administración Pública se encarga de proporcionar ayuda y asesoramiento en los programas de los ministerios y de obtener los recursos humanos requeridos para que el programa tenga éxito. También ofrece cursillos centralizados para los funcionarios de los diversos ministerios y ha organizado una serie de programas especiales de capacitación para categorías y grupos específicos de funcionarios. La Junta del Tesoro se ocupa de definir la política y las prioridades, y controla los gastos que originan los programas.

Para que las actividades de formación y capacitación contribuyan a mejorar el rendimiento y la productividad de los organismos se ha adoptado una política, mediante la cual los ministerios y organismos tienen que establecer sistemas para que las actividades de enseñanza con fondos públicos sirvan para incrementar la eficiencia, determinar la formación necesaria y evaluar los resultados obtenidos.

En virtud de esta política, se evalúan las actividades de formación o capacitación, las necesidades futuras y la eficacia de la política y de los programas. Además se requiere una revisión anual de las actividades de formación o capacitación, por la que los ministerios u organismos tienen que presentar informes todos los años, que describan los recursos empleados, comparen las realizaciones de los programas con los objetivos fijados, determinen las necesidades para los años venideros, e indiquen los sectores en que pueden perfeccionarse las políticas y programas para satisfacer mejor las necesidades de la Administración pública, de los ministerios y de los funcionarios.

Además, la Junta del Tesoro ha adoptado una política destinada a facilitar el acceso a los cargos de alta categoría de los funcionarios cuyo rendimiento es excelente. En esa política se establecen los plazos y condiciones de la ejecución del programa de creación de una carrera. La Comisión de Administración Pública se encarga de administrar y aplicar este programa, que se ha convertido en fuente permanente de altos funcionarios para la Administración pública. Después de un estricto proceso de selección, los candidatos triunfantes tienen que seguir un curso de 12 semanas de capacitación gerencial. La mayoría pasan a la fase de destino y hacen frente al desafío que originan los cargos sucesivos por los que pasan. El número de nuevos participantes en este programa durante 1978 fue de 58: 23 siguieron un curso de inglés, 18 un curso bilingüe y 17 un curso en francés. De los 58 aspirantes, 24% eran mujeres, 40% personas de habla francesa y 9% pertenecían a organismos no federales. De los 53 funcionarios públicos inscritos en el programa ese año, 35 procedían de la región de la capital del país y 18 de otras regiones canadienses. En 1978 se iniciaron 266 destinos y se prorrogaron 59. Catorce participantes fueron destinados a cargos inmediatamente inferiores a puestos ejecutivos y otros seis fueron elegidos para ocupar altos cargos en 1978. El número de ex participantes que han pasado a ocupar altos cargos o puestos de categoría equivalente desde que se inició el programa en 1968 hasta diciembre de 1978 ha llegado a 199.

/...

En la actualidad (diciembre de 1979) participan activamente en este programa 277 funcionarios; 212 están destinados en la región de la capital del país; 59 en puestos del sector privado, de los Gobiernos provinciales o de los servicios regionales de los Ministerios y organismos federales; uno en Trinidad y Tabago y uno en Bélgica; dos en Argelia, y dos en los Estados Unidos.

Los programas de capacitación especial vinculados al programa de creación de una carrera desde 1974, proporcionan otras oportunidades de hacer carrera pasando por una combinación de cursos y destinos con otros gobiernos u organizaciones. Entre 1964 y 1978 se han aprovechado de este programa 120 candidatos; de ellos, 22 han sido ascendidos a la categoría de altos funcionarios (SX) y 32 a la categoría inmediatamente inferior. En 1977 se inició un programa en el cual se combinan cursos en el Collège d'Europe, Bélgica, y destinos en la Comunidad Económica Europea. Entre otros programas ofrecidos figura un cursillo de capacitación (beca) en la Ecole nationale d'administration publique, Quebec y París, y en el British Program for Administrative Principals, Londres. Seis funcionarios canadienses participaron en estos programas en 1978, y cinco funcionarios extranjeros (uno inglés y cuatro franceses) vinieron al Canadá en virtud del Programa de creación de una carrera.

El personal administrativo y de apoyo que desea pasar a cargos directivos puede inscribirse en un programa que ofrece a los candidatos elegidos multitud de puestos de carrera y cursos de capacitación en diversos aspectos de la administración pública. En el programa de aspirantes administrativos pueden inscribirse los titulados universitarios que desean trabajar en la Administración pública y el personal de apoyo que ha demostrado poseer capacidad directiva. En 1977 se aceptaron 148 graduados de las universidades después de aprobar exámenes escritos y de someterse a una entrevista de selección, los cuales fueron destinados a varios ministerios. Su capacitación dura hasta dos años, y en este período se evalúa su actuación y se les asignan funciones que implican una responsabilidad creciente. El número de competiciones internas para los aspirantes administrativos ha aumentado mucho durante el año pasado. Treinta secretarios y auxiliares de oficina fueron admitidos en el programa de pasantes administrativos, en comparación con 23 en 1976.

Para reconocer con más facilidad que hay escasez de personal directivo y habilitar funcionarios que ocupen esos cargos, se ha creado un programa de planificación y capacitación de administradores superiores. La política que rige este programa requiere que se examine todos los años el cuadro de directivos:

- 1) Para establecer un enfoque racional más coordinado de la preparación y uso de los altos cargos dentro de los ministerios y entre ellos, en el que se tengan en cuenta los objetivos del Gobierno, los planes y prioridades de los ministerios, las necesidades generales de la Administración pública y las aspiraciones personales de los candidatos a altos cargos;
- 2) Para organizar un sistema de información con objeto de:
  - a) Vincular las necesidades del programa con el número y calidad de los directivos disponibles o que pudieran estar disponibles;
  - b) Identificar las lagunas, reales y probables, entre la demanda y la oferta de altos cargos directivos en la Administración pública;

/...

c) Permitir que la Dirección formule políticas y establezca objetivos relacionados con la composición de la fuerza de trabajo, la educación y la capacitación y bilingüismo, y evaluar los progresos en comparación con estos objetivos;

d) Ayudar a identificar la formación y capacitación que necesitan los directivos, de forma que se puedan organizar los programas pertinentes y preparar planes para proporcionar sustitutos a los cargos cuyo titular tiene una licencia larga o están en comisión de servicio para capacitarse; y

e) Facilitar la organización más eficaz y oportuna de la plantilla, mejorando las perspectivas de la carrera y planificando la sucesión en los altos cargos.

Los altos cargos directivos pueden obtener licencias para desarrollar su carrera, a fin de poder atender funciones más diversificadas; la política de concesión de estas licencias limita su duración a un año, pero pueden renovarse después de transcurridos siete años. Las personas elegidas para concederles este tipo de licencia se identifican mediante el citado programa de planificación y capacitación de directivos. Los aspirantes a la licencia de desarrollo de la carrera tienen que satisfacer los requisitos siguientes:

- 1) Pertenecer al grupo de altos cargos directivos;
- 2) Tener por lo menos siete años de servicio continuo en la Administración pública; y
- 3) Su actuación deberá ser superior al promedio y representar una probable candidatura para ascenso.

También se ha puesto en práctica un programa de intercambio de empleados entre la Administración pública federal y el sector privado, las universidades, otras categorías de gobierno del Canadá, las organizaciones internacionales y otros gobiernos extranjeros, a fin de fomentar el entendimiento y la colaboración entre dirigentes de las diversas esferas. Mediante el programa de intercambios de la Comisión de Administración Pública se han efectuado más de 400 canjes de personas, de ellos 111 en 1977. Sesenta directivos de alta categoría fueron asignados a la Administración pública; de ellos, 47 procedían del sector privado, 10 de las universidades, dos de otras categorías de gobierno del Canadá y uno era un funcionario público de Australia. Cincuenta y un funcionarios federales participaron en los intercambios: 27 pasaron al sector privado, tres a las universidades, cuatro a otras categorías de gobierno del Canadá, y 10 a organizaciones internacionales o gobiernos extranjeros.

La Comisión de Administración Pública ofrece cursos especiales, seminarios y simposios para los altos cargos directivos, sobre determinados aspectos de la gestión del Gobierno. También presta especial atención a la formación y capacitación de los grupos de ocupaciones críticas distribuidos por toda la Administración pública, tal como los funcionarios de finanzas y personal. Entre los objetivos de estos programas especiales figura la organización de un sistema de información que:

/...



- a) Relacione las necesidades del programa con el número y calidad de los funcionarios disponibles o que probablemente estarán disponibles;
- b) Identifique las lagunas, reales y probables, entre la demanda y la oferta de personal calificado;
- c) Permita que la Dirección formule políticas y establezca objetivos relacionados con la composición de los grupos ocupacionales y evalúe los progresos en comparación con estos objetivos;
- d) Ayude a identificar la formación y capacitación en todo el servicio, de forma que se puedan preparar y ejecutar los programas pertinentes; y
- e) Facilite la organización más eficaz y oportuna de la plantilla, mejorando la planificación de la carrera.

j) Cese en el empleo

1) Derechos y obligaciones del empleador

Los cargos directivos deberán asegurarse de que los funcionarios bajo sus órdenes mantienen ciertas normas de conducta, las cuales se establecen en la legislación y los reglamentos, o directrices del Ministerio u organismo central, y que se considera predominan en la sociedad. En conjunto, se insiste en la conducta correcta de los funcionarios más que en las sanciones que se les aplicarán. Por lo tanto, las medidas disciplinarias de la Dirección van desde una reprimenda de palabra hasta el despido, aunque este último rara vez se utiliza. En 1977, sólo se expulsó a 92 funcionarios por motivos disciplinarios.

No obstante, existen otros motivos para dar de baja a los funcionarios; en virtud de la sección 31 de la Public Service Employment Act, la Dirección puede recomendar a la Comisión de Administración Pública que dé de baja a funcionarios por incompetencia en el desempeño de las tareas de su cargo o de otro cargo a nivel inferior, o por haberse incapacitado. Normalmente, esta recomendación únicamente se hará después de que la Dirección ha agotado todas las posibilidades de emplear al interesado en el Ministerio, incluido el traslado a un cargo de menos categoría. En 1977, se depuso a 11 funcionarios por incompetencia o por incapacidad. Antes de autorizar que se proceda así con un funcionario, la Comisión trata de llevar a la persona a otro lugar dentro de la Administración pública. Las bajas por incompetencia o incapacidad suelen ser raras; en 1977, sólo se perdieron 80 funcionarios por estos motivos. Los directivos también pueden dar de baja a funcionarios por falta de trabajo o porque se suprime su tarea; sus nombres se colocan en una lista de suspendidos, y se les asigna prioridad para darles puestos que requieren las calificaciones que poseen. Antes de darles de baja, se puede reeducarlos, trasladarlos o darles otro cargo. Los funcionarios a prueba también pueden ser dados de baja cuando su actuación no se considera satisfactoria. En 1977, se dio de baja a 760 funcionarios que estaban a prueba. Los funcionarios dados de baja que ya pertenecían a la Administración pública tienen derecho a pedir a la Comisión que registre su nombre en una lista de personal elegible en la categoría que a juicio de la Comisión corresponda a sus conocimientos.

/...

2) Derechos de los funcionarios

Los funcionarios pueden recurrir a varios procedimientos oficiales y oficiosos de reivindicación a fin de proteger sus derechos. Las decisiones que adopte la Dirección sobre bajas o pérdidas de categoría por incompetencia o incapacidad pueden apelarse ante la Comisión de Administración Pública.

Si los funcionarios no están conformes con las medidas disciplinarias que se les han aplicado, pueden recurrir al procedimiento interno de su Ministerio para presentar una reivindicación. Si la decisión les es desfavorable, pueden presentar una reclamación oficial siguiendo los trámites previstos en los convenios colectivos o método de arbitraje, y estar representados por el agente negociador pertinente. También pueden llevar su caso a los tribunales correspondientes, como cualquier otro ciudadano. Cuando se trata de prácticas discriminatorias, pueden pedir a la Dirección General de Antidiscriminación de la Comisión que abra una investigación, o pueden buscar la reivindicación por conducto de la Canadian Human Rights Act.

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

La mayoría de las condiciones de trabajo del 90 % de los funcionarios de la Administración Pública se deciden mediante la contratación colectiva. Las condiciones de empleo de los funcionarios excluidos de la negociación colectiva las establece la Junta del Tesoro. La remuneración de los altos cargos directivos la fija el Gabinete, atendiéndose a las recomendaciones del Grupo Asesor sobre remuneración de directivos de la Administración Pública.

1. Funcionarios sujetos a contratación colectiva

Las disposiciones que rigen la negociación de contratos colectivos figuran en la Public Service Staff Relations Act. Esta ley regula las relaciones entre el empleador y todos los funcionarios públicos, con excepción de unos cuantos designados.

La Junta de Relaciones de Personal de la Administración Pública ha certificado 15 agentes negociadores, para que representen a 81 unidades de negociación. La Public Service Alliance representa a 41 unidades; el Professional Institute of the Public Service, a 26; la International Brotherhood of Electrical Workers, a una; la Professional Association of Foreign Service Officers, a una; la Canadian Air Traffic Control Association, a una; la Association of Postal Officials of Canada, a una; el Canadian Merchant Service Guild, a una; el Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (East), a una; el Federal Government Dockyards Trades and Labour Council (Esquimalt), a una; la Letter Carriers Union of Canada, a una; la Canadian Union of Postal Workers, a una; la Canadian Postmasters and Assistants Association, a una; el Council of Graphic Arts Union, a una; la Economists, Sociologist and Statisticians Association, a una, y la Canadian Union of Professional and Technical Employees, a dos. Las unidades de negociación tienen unos 264.408 funcionarios.

/...

Desde que se estableció la negociación de contratos colectivos en 1967, la Junta del Tesoro ha concertado 323 acuerdos mediante negociación, 100 mediante arbitraje, 41 mediante conciliación y 16 como consecuencia de huelgas. En la fecha de la certificación, el 21,30% de los funcionarios eligió la conciliación como medio de resolver las controversias. Este porcentaje había aumentado en más del 50% al 31 de julio de 1978, alcanzando la proporción del 72,29%.

a) Alcance de la contratación colectiva

En virtud de la sección 56 2) b) de la Public Service Staff Relations Act, se excluyen de la negociación los plazos y condiciones de empleo que puedan estar directa o indirectamente en conflicto con los plazos y condiciones establecidos o que puedan establecerse de conformidad con la Government Employees Compensation Act, la Government Vessels Discipline Act, la Public Service Employment Act o la Public Service Superannuation Act. En virtud de s. 56 2), los cuatro instrumentos jurídicos mencionados pueden restringir la negociación de contratos colectivos y limitar su alcance, excluyendo varias cuestiones de las negociaciones; así, las cuestiones de nombramientos, ascensos y definición de las normas de selección pueden no ser asuntos de la negociación. Las bajas originadas por escasez de trabajo, la eliminación de una función, el exceso de personal o la concesión de un subcontrato también se excluyen del alcance de las negociaciones. No obstante, los funcionarios dados de baja pueden pedir a la Comisión de Administración Pública que estudie la posibilidad de nombrarlos sin concurso para otro cargo. La sección 37 del Public Service Employment Regulations estipula que los funcionarios tendrán derecho a recibir un nuevo nombramiento durante un período de 12 meses. La duración del período de pruebas para los nuevos funcionarios es otra cuestión que tampoco puede ser objeto de negociación colectiva. En virtud del citado reglamento, la duración del período de pruebas de los funcionarios de las categorías de operaciones y apoyo administrativo es de seis meses y la duración de ese período para los de otras categorías de 12, salvo para los empleados en el Grupo correccional, que es de 24 meses.

La formación o capacitación y la evaluación del rendimiento son otros asuntos por los que la responsabilidad es exclusivamente del empleador. Tampoco están sujetos a negociación la indemnización que reciben los funcionarios en virtud de la Government Employees Compensation Act cuando quedan incapacitados como consecuencia de un accidente sufrido en el trabajo o de una enfermedad industrial, así como las contribuciones, prestaciones y factores que regulan la Public Service Superannuation Act. La sección 7 de la Public Service Staff Relations Act impone más restricciones a las negociaciones colectivas, estableciendo que:

"Ninguna cláusula de esta Ley podrá interpretarse en el sentido de que afecta el derecho o autoridad del empleador para decidir la organización de la Administración Pública, asignar funciones y clasificar los cargos correspondientes."

Esto quiere decir que la organización de la Administración Pública, la asignación de funciones a los cargos y la preparación de normas para la clasificación son cuestiones que no están sujetas a la negociación colectiva.

b) Consejo Mixto Nacional

Si bien hay una serie de cuestiones que se excluyen de la negociación de contratos colectivos, se celebran consultas entre el empleador y los sindicatos sobre multitud de asuntos; por ejemplo, los subsidios de mudanza, la evolución del Plan del Seguro Médico-Quirúrgico de Grupos y el seguro complementario médico y hospitalario, la formulación de la política de sanidad ocupacional y la mejora de las condiciones físicas de trabajo (que van desde las normas de seguridad hasta el estacionamiento de automóviles). Estas conversaciones e intercambios de opinión tienen lugar en el Consejo Mixto Nacional.

El Consejo está formado por altos funcionarios de la Administración Pública, que representan al empleador o "lado oficial" y, por el "lado del personal" un representante de cada organización o consejo de funcionarios certificado como agente negociador en virtud de la Public Service Staff Relations Act que quiera participar en la labor del mencionado Consejo.

Un miembro del "lado oficial" del Consejo actúa como presidente, con ayuda de un copresidente elegido por el "lado del personal". El Consejo en pleno nombra a un Secretario General. El presidente y el copresidente alternan en la presidencia de las reuniones del Consejo.

Después de reunirse por separado, el "lado oficial" y el "lado de los funcionarios" presentan sus propuestas al Consejo; cada sindicato puede presentar cuestiones para que las estudie directamente el Consejo. Por regla general, el Consejo puede examinar cualquier asunto que no esté sujeto a negociaciones, pero que afecte al bienestar y/o la eficiencia de los funcionarios públicos. Después puede presentar recomendaciones al órgano directivo pertinente del Gobierno.

Las decisiones deben adoptarse por unanimidad, y no hay mociones ni un sistema formal de votación. Por este motivo no es necesario que haya un número igual de miembros de ambos lados presentes, si bien el estatuto prevé que el número de representantes del "lado oficial" no deberá exceder del número de representantes del "lado del personal".

La Comisión de Administración Pública consulta con regularidad a los sindicatos sobre las cuestiones que entran dentro de su jurisdicción y les alienta a que hagan recomendaciones sobre los asuntos que no están sujetos a negociación colectiva oficial.

c) Clasificación y remuneración

La clasificación de los cargos y la remuneración que perciben los funcionarios de la Administración Pública se rigen por mecanismos separados, pero que son interdependientes. La clasificación de los cargos corresponde a la Junta del Tesoro. Las escalas de sueldos de las diversas categorías de empleo se determinan mediante negociaciones colectivas. Cada sindicato tiene derecho a elegir entre arbitraje y conciliación (que da el derecho a la huelga) como proceso para resolver las controversias antes de iniciar las negociaciones. Sin embargo, el segundo método se está popularizando cada vez más como medio de solucionar las controversias, y sólo los sindicatos que tienen un poder negociador limitado recurren al primero.

i) Clasificación de los cargos

El sistema de clasificación de la Administración Pública Federal abarca unos 250.000 puestos. El sistema se desglosa en categorías amplias de ocupación, que incluyen una serie de grupos ocupacionales con características comunes por la naturaleza de las funciones o por la formación que requieren los candidatos.

Existen seis categorías importantes de empleo:

1. Operacional - que abarca doce grupos de ocupaciones que requieren trabajos manuales, semiespecializados y especializados.
2. Apoyo administrativo - que incluye seis grupos de ocupaciones, relacionados con la preparación, traslado, sistematización y mantenimiento de archivos, informes y notificaciones, y la aplicación de las leyes y reglamentos.
3. Técnica - que incluye los grupos de ocupaciones encargados de trabajos especializados que requieren formación a nivel de secundaria.
4. Servicio administrativo y exterior - que abarca 13 grupos de ocupaciones responsables de la planificación, administración y control de programas en beneficio del público, así como de otros países, y de la administración interna.
5. Científica y profesional - que incluye 29 grupos de ocupaciones, que implican trabajos especializados que requieren título universitario o profesional.
6. Directiva - que representa un grupo de ocupaciones responsable de formular la política y administrar los programas.

Se han establecido escalas de sueldos separadas y normas de administración del personal distintas para cada grupo de ocupación dentro de cada categoría. El factor clave en el sistema de remuneración y clasificación es que los cargos están agrupados por ocupaciones. El grupo de ocupación es el factor que determina la certificación del sindicato, la clasificación de los cargos y la preparación de datos para negociar la remuneración y otras condiciones de trabajo por el empleador y los sindicatos. Por regla general, los grupos de ocupaciones engloban cargos que tienen calificaciones idénticas y que existen en el mercado de trabajo "exterior". Algunos grupos de ocupaciones se han dividido en subgrupos, para facilitar la comparación con los puestos existentes fuera de la Administración Pública.

Los cargos de la Administración Pública se clasifican ajustándose a normas preparadas y aprobadas por la Junta del Tesoro, después de consultar con los agentes negociadores. Casi todos los grupos de ocupaciones tienen sus propias normas de clasificación, entre las cuales figuran una definición de las categorías de puestos en los grupos o subgrupos de ocupaciones y uno o más planes de evaluación. Todos estos componentes forman parte integrante de las normas de clasificación y tienen que utilizarse para determinar el grupo o categoría de un determinado cargo. En todos los planes de evaluación existen descripciones de los puestos básicos, que sirven como guía para que los evaluadores establezcan los

factores y escalas. Los planes y técnicas de evaluación varían según las responsabilidades de los diversos grupos de ocupaciones. En las normas de clasificación se pueden utilizar hasta cinco métodos distintos de evaluación, pero la mayoría sólo emplean uno.

ii) Remuneración

La política sobre remuneraciones del empleador es que los sueldos de los funcionarios públicos deben ser comparables a los que pagan los otros empleadores por trabajos similares, teniendo en cuenta otros elementos de la remuneración, además de la paga. Además de ser equitativa para los funcionarios públicos y los contribuyentes, esta política garantiza que:

Los empleados calificados serán atraídos por la Administración Pública y permanecerán en ella;

El empleador dispondrá de un marco de referencia para atender las peticiones de los sindicatos; y

El talento se dividirá por igual entre los sectores público y privado.

Incluso si la remuneración está sujeta a negociación colectiva, el principio de la comparabilidad garantiza que los funcionarios públicos estarán tan bien pagados como sus contrapartes en el sector privado o en los Gobiernos provinciales o administraciones municipales. El sistema de clasificación por categoría de la función y grupo de ocupación permite que el empleador reacciones ante los cambios que se produzcan en el mercado exterior al negociar con cada grupo de ocupación. En el Canadá, la remuneración y la escala de sueldos tienden a variar de una región a otra, de conformidad con la demanda de un determinado tipo de empleo y con la economía regional. Siempre que es posible, el empleador trata de negociar escalas regionales de remuneración para los cargos que tienen una demanda regional y escalas nacionales cuando la demanda existe en todo el país.

La mayoría de las remuneraciones y las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos quedaron sujetas a negociación colectiva cuando se aprobó la Public Service Staff Relations Act de 1967. Desde esa fecha, la Junta del Tesoro actúa como empleador para el Gobierno del Canadá. Si bien las negociaciones hacen que resulte más difícil aplicar el principio de la comparabilidad, el empleador sigue manteniendo el objetivo de situar a la remuneración de los funcionarios a la misma altura que las que se perciben en el sector privado.

2. Funcionarios no sujetos a negociación colectiva

Los plazos y condiciones de trabajo de los funcionarios no sujetos a negociación de contratos colectivos los determina unilateralmente la Junta del Tesoro. Por regla general, la modificación de sus condiciones de empleo se aproxima mucho a la de los grupos sujetos a negociación colectiva. La remuneración y clasificación de estos funcionarios la prepara la citada Junta, que siempre trata de asegurar que se mantendrá el valor relativo de los sueldos entre los dos grupos de funcionarios. Los funcionarios excluidos de las negociaciones colectivas en virtud de las disposiciones de la Public Service Staff Relations Act son los que desempeñan "funciones directivas". La Ley define la expresión "persona empleada con capacidad directiva o confidencial" de la manera siguiente:

/...

"persona empleada con capacidad directiva o confidencial designa a cualquier individuo que:

a) está empleado en un puesto confidencial por el gobernador General, un Ministro de la Corona, un magistrado del Tribunal Supremo o Fiscal del Canadá, el subsecretario de un Ministerio o el director ejecutivo de cualquier otra dependencia de la Administración Pública, o

b) está empleado como funcionario jurídico del Ministerio de Justicia, e incluye a cualquier otro individuo empleado en la Administración Pública que es designado por la Junta en relación con una solicitud de certificación de un agente para una unidad negociadora o que, en cualquier caso en que se ha certificado un agente para una unidad negociadora, es designado de la manera prescrita por el empleador, o por la Junta si presenta una objeción el agente negociador, y se considera una persona:

c) que tiene funciones y responsabilidades directivas en relación con la preparación y administración de programas del Gobierno,

d) cuyas funciones incluyen las de un administrador de personal o le obligan a intervenir directamente en el proceso de la negociación colectiva en nombre del empleador,

e) que a causa de sus funciones y obligaciones tiene que tramitar oficialmente en nombre del empleador una reinvidicación presentada de conformidad con el proceso previsto en esta Ley,

f) que está empleado en un cargo confidencial para cualquier persona descrita en los incisos b), c), d) o e), o

g) que no está descrita en los incisos c), d), e) o f), pero que la Junta opina no debe incluirse en la unidad negociadora a causa de sus funciones y responsabilidades con el empleador."

La relación entre los funcionarios que están excluidos de la unidad negociadora y las "personas empleadas con capacidad directiva o confidencial" oscila entre el 7 y el 8%. Estos funcionarios no tienen derecho a declararse en huelga. Las exclusiones las decide la Junta de Relaciones con el Personal, después de escuchar las manifestaciones del empleador y de los agentes negociadores.

### 3. Directivos

Dos grupos de funcionarios de la Administración Pública ocupan cargos directivos. En el primero hay unas 330 personas, nombradas por el Gobernador, de acuerdo con su Consejo, para cargos como los de Subsecretario de Ministerio, Presidente, miembro de una junta o comisión, etc., previstos en la legislación.

El segundo se compone de unos 1.700 funcionarios de primera, nombrados por la Comisión de Administración Pública para cargos como Subsecretario Auxiliar, director o jefe encargado de la formulación de políticas o de la administración de programas.

En septiembre de 1967, el Gobierno autorizó la creación del Grupo Asesor sobre remuneración de directivos en la Administración Pública para que de vez en cuando hiciera recomendaciones acerca de dos cuestiones: la remuneración y las condiciones de trabajo del personal directivo y los principios por los que se regiría la determinación de la remuneración y las condiciones de trabajo de otros funcionarios que desempeñaran cargos con capacidad directiva o confidencial. Desde que se estableció, este Grupo ha rendido seis informes, y las recomendaciones que contienen han servido para establecer la estructura de la remuneración de ambos grupos de funcionarios.

#### 4. La seguridad y la higiene en el trabajo

Para disminuir la frecuencia de las lesiones sufridas en el puesto, la Junta del Tesoro ha formulado una política para la seguridad en la ocupación de los funcionarios de la Administración Pública. Los Ministerios utilizan sus directrices para preparar programas de seguridad destinados a garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos sus empleados y a eliminar el riesgo de las lesiones laborales.

Además, para asegurarse de que se adoptarán las medidas necesarias para prevenir accidentes y eliminar los factores conexos vinculados al trabajo o al medio que resultan peligrosos para la salud, la Junta del Tesoro ha preparado o adoptado normas en las que fija los requisitos mínimos que deberán satisfacer las condiciones de trabajo.

Por último, para ayudar a los funcionarios cuyos problemas de salud podrían perjudicar su rendimiento, se ha creado un Programa de ayuda que sirve para identificar y rehabilitar al personal con tales problemas (en especial, los relacionados con el abuso del alcohol) antes de que sea demasiado tarde. Este programa es compatible con la política de sanidad ocupacional, que se ha expresado así:

"el Gobierno reconoce el valor y la importancia que tiene una buena salud, y sobre todo la necesidad de promover y mantener la salud y el bienestar de los funcionarios públicos. Mediante esa política también se autoriza el Programa de sanidad de la Administración Pública, por el que se proporciona un nivel adecuado de servicios e instalaciones profesionales de consulta, a fin de mantener a los funcionarios en las mejores condiciones físicas y mentales y de proporcionar, cuando es necesario, asesoramiento para que los funcionarios se adapten física y mentalmente a la naturaleza de su trabajo."

#### 5. Horas de trabajo

El número de horas que se trabajarán por día y por semana se estipulan en los contratos colectivos o en los planes de remuneración de los funcionarios que no están sujetos a esos contratos. Suelen ser normalmente de 7,5 horas por día y de 37,5 por semana, y están distribuidas en una semana laboral de cinco días.

Cuando los funcionarios tienen que trabajar en un día de fiesta o en el primer día del período de descanso semanal, se suele fijar la remuneración en una vez y media la normal. Se abona a razón del doble, cuando el funcionario tiene que trabajar en el segundo día del descanso.

/...



Algunas categorías, tal como los directivos, los administradores financieros o los grupos de administración de programas, están sujetos a disposiciones distintas. En estos casos, la remuneración por horas extraordinarias reviste la forma de vacación compensatoria.

La Junta del Tesoro sigue una política de flexibilidad en el horario, para contribuir a mejorar la calidad de los servicios que se ofrecen al público; en virtud de esta política, los funcionarios pueden fijar sus propias horas de trabajo, en consulta con sus jefes inmediatos. Sin embargo, se ha establecido un período fijo, durante el cual todos los funcionarios deberán estar en sus puestos de trabajo, que es entre las 9.30 de la mañana y las 3.30 de la tarde. Para la comida se concede un lapso mínimo de media hora y un máximo de hora y media.

Además de los 11 días de fiesta oficial remunerados y del permiso para ir a las urnas en las elecciones y referendums federales, provinciales y municipales, existen algunas circunstancias en que se puede conceder al funcionario permiso con sueldo; por ejemplo, para dedicarse a asuntos sindicales o actividades sociales o recreativas o por hacer un tiempo sumamente malo. Los subjeses pueden autorizar a los funcionarios a que asistan a ceremonias religiosas o actos oficiales. También pueden concederse licencias de selección de personal o licencias de descanso con sueldo.

Por último, los funcionarios pueden obtener licencias sin sueldo durante períodos fijos en los casos que se enumeran a continuación, de conformidad con las normas estipuladas en los contratos colectivos o en los planes de remuneración (cuando se trate de funcionarios no incluidos en los contratos colectivos):

- 1) Licencia de maternidad;
- 2) Trabajo en una organización de empleados y asistencia a reuniones;
- 3) Empleo en el Despacho de un Ministerio o en la oficina del Jefe de la Oposición Oficial, Cámara de los Comunes;
- 4) Licencia por servicio militar;
- 5) Permiso sin sueldo, cuando el funcionario ha agotado la licencia por enfermedad o no tiene créditos en ella;
- 6) Entrevistas para ocupar cargos en la Administración Pública, según se definen en la Public Service Employment Act como pagaderos con los fondos del Fondo de Ingresos Consolidados;
- 7) La elección un cargo municipal y, si es elegido, mientras dure el mandato;
- 8) Un empleo fuera de la Administración Pública, tal como se define en la Public Service Employment Act;
- 9) Licencia para estudios;
- 10) Participación en competiciones deportivas internacionales;

/...

11) Elección como miembro de la Cámara de los Comunes, del Parlamento de una provincia, o de la Asamblea Legislativa del Territorio del Yukón o de los Territorios del Noroeste; y

12) Para cualquier otro fin no mencionado en la lista anterior.

#### ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

Los derechos sindicales que tienen los funcionarios públicos están enumerados en la Public Service Staff Relations Act. Además, otras garantías de esos derechos figuran en el Criminal code, que estipula que un sindicato no puede recurrir a la violencia o la intimidación para obtener afiliados o negociar un acuerdo con el empleador (ss. 305 y 381) y en la Canadian Human Rights Act, que prohíbe que las organizaciones de empleados discriminen por motivos de raza, origen étnico o nacional, color, religión, edad, sexo, estado civil, comisión de un delito respecto del cual se ha concedido indulto o perdón o incapacidad física, al conceder la afiliación y los derechos y beneficios que proporciona a los afiliados (ss. 3, 9 y 10).

##### 1. Certificación del sindicato

Cualquier organización de empleados que desee votar por representación tiene que demostrar primero a la Junta de Relaciones con el Personal que constituye una unidad adecuada para negociar un contrato colectivo, y que aproximadamente el 50% de los funcionarios están afiliados a ella. La organización debe obtener el apoyo de la mayoría de los funcionarios con derecho a voto, para que se le expida un certificado.

Una vez que se ha establecido que la unidad de negociación es adecuada para negociar un contrato colectivo y que se ha certificado al agente negociador, las partes quedan obligadas por esta decisión hasta que: a) la Junta tiene que tramitar otra solicitud de certificación de todos o de algunos de los funcionarios de la unidad beneficiaria del certificado original, y b) ha encontrado que es adecuada otra unidad. Según las disposiciones de la Ley, en la actualidad no es posible que las partes modifiquen la descripción de la unidad negociadora que figura en el certificado. De conformidad con la sección 26 4) de la Ley, la Junta debe especificar las unidades negociadoras dentro de los grupos de ocupaciones establecidos por la Comisión de Administración Pública, de conformidad con la sección 26 1) y 2) de la Public Service Staff Relations Act.

Cuando varias unidades negociadoras quieren obtener el derecho a concertar un contrato colectivo como agente negociador, una o varias deberán presentar una nueva solicitud de certificación. En virtud de la sección 44 de la Ley, la Junta tiene poderes para revocar la certificación del Consejo de una organización de empleados cuando ya no satisface determinados requisitos por haberse modificado la composición de los afiliados o por cualquier otra circunstancia.

Además, la Public Service Staff Relations Act, RSC 1970, cap. P-35, prohíbe que la Junta de Relaciones con el Personal certifique como agente negociador para una unidad de negociación cualquier organización de empleados que discrimine contra alguien por motivos de sexo, raza, origen nacional, color o religión (s. 39 3)).

La Ley también requiere que la Junta revoque la certificación de una organización de empleados que practique una forma de discriminación prohibida, cuando presente una solicitud a tal efecto un empleador o funcionario y cuando se haya demostrado la supuesta discriminación (s. 42 2)).

2. Admisión de un sindicato

Un sindicato internacional o un sindicato afiliado de un sindicato internacional podrá presentar una solicitud de certificación si puede demostrar sin duda alguna a la Junta de Relaciones con el Personal que su política de negociación colectiva estará determinada exclusivamente por los afiliados que trabajen para la Administración Pública. Si no se satisfacen estas condiciones, la Junta está facultada para revocar cualquier certificación.

3. Situación jurídica del sindicato

En virtud de las cláusulas de la Public Service Staff Relations Act, y en especial de su sección 40, cuando una organización de empleados recibe una certificación como agente negociador exclusivo de una unidad de negociación,

- "a) la organización de empleados tiene derechos exclusivos de conformidad con esta Ley:

- i) para negociar contratos colectivos en nombre de los empleados de la unidad negociadora y obligarlos mediante tal contrato, hasta que sea revocado su certificado relativo a esa unidad; y
  - ii) para representar, de conformidad con esta Ley, a un funcionario que presente una querrela, o en relación con una querrela, sobre interpretación o aplicación de un contrato colectivo o decisión arbitral que se aplique a la unidad negociadora a la que pertenece el funcionario;
- b) si otra organización de empleados ha recibido previamente un certificado como agente negociador para los funcionarios de la unidad de negociación, el certificado del agente anterior se revoca respecto de tales funcionarios; y
- c) si en el momento de la certificación está en vigor un contrato colectivo o decisión arbitral que obliga a los funcionarios de la unidad de negociación, la organización de empleados sustituirá como parte en el contrato o decisión al agente negociador que era antes parte y, no obstante las disposiciones del contrato o decisión, podrá dar por terminado el contrato o decisión, hasta donde se aplique a los funcionarios de esa unidad, notificando con dos meses de anticipación al empleador dentro del mes siguiente a la certificación."

En todos los casos en que se apliquen los incisos b) o c) de 1), la Junta deberá, si lo solicita el empleador o el agente negociador anterior o actual, decidir todas las cuestiones relativas al derecho u obligación del agente anterior o actual nacidos de la aplicación del presente párrafo.

/...

Varias organizaciones de empleados hacen algo más que proteger las condiciones de trabajo de sus afiliados, y tratan de fomentar los intereses profesionales, es decir, de proteger la situación profesional y la categoría de sus afiliados.

#### 4. Derecho de huelga

En virtud de la Public Service Staff Relations Act, el agente negociador tiene la opción de especificar para cada una de las unidades de negociación uno de los dos métodos para resolver las controversias: a) el procedimiento de arbitraje, o b) el procedimiento de la junta de conciliación. Cuando se elige el segundo, el agente negociador tiene derecho en última instancia a declarar o autorizar una huelga, y los funcionarios podrán negarse a trabajar.

##### a) Condiciones para ejercer el derecho

El reconocimiento reglamentario del derecho de los funcionarios públicos a declarar una huelga legal está restringido por el hecho de que no puede declararse una huelga legal ni establecerse una junta de conciliación antes de decidir qué funcionarios realizan trabajos esenciales para la seguridad del público, a los cuales se califica de "funcionarios designados" en la Ley. Si el empleador y el agente negociador no pueden ponerse de acuerdo sobre los empleados que se considerarán como designados, la Junta de Relaciones con el Personal deberá hacerlo por ellos. A tal efecto, se proporciona al agente negociador una declaración preliminar sobre los "funcionarios designados", con objeto de facilitar la selección del proceso para resolver la controversia, que debe especificarse antes de remitir la notificación sobre contratación colectiva (es decir, dos meses antes de la fecha en que cesa de aplicarse el contrato o la decisión arbitral). Si el agente negociador decide utilizar la Junta de Conciliación como medio para resolver la controversia, el empleador deberá proporcionar a la Junta y al agente negociador una declaración definitiva de los funcionarios designados, dentro de los 70 días siguientes a la recepción de la notificación sobre contratación colectiva. El agente negociador dispone de 20 días para objetar contra la totalidad o partes de la declaración que ha entregado el empleador. Si las partes no consiguen llegar a un acuerdo, la Junta deberá decidir qué funcionarios son los designados. El objeto de la cláusula sobre designación de la sección 79 l) de la Ley es impedir que se declaren en huelga los funcionarios cuyo trabajo es esencial para la seguridad del público.

##### b) Conciliación

Cuando un agente negociador ha decidido utilizar la Junta de Conciliación como método para resolver una controversia, y las negociaciones han llegado a un punto muerto, una u otra de las partes puede pedir al Presidente de la Junta de Relaciones con el Personal que nombre a un conciliador. Cuando el Presidente crea que puede servir de ayuda a las partes para llegar a un acuerdo, podrá crear una Junta de Conciliación. En tal caso, los funcionarios no podrán declararse en huelga antes de transcurrir siete días de la recepción por el Presidente del informe de la Junta de Conciliación.

5. Royal Canadian Mounted Police (Real Policía Montada del Canadá)

Los derechos sindicales examinados en la sección 8 no son aplicables a los miembros de la Royal Canadian Mounted Police. La Royal Canadian Mounted Police Act establece específicamente que la remuneración y las prestaciones que percibirán los miembros de esta policía serán fijadas unilateralmente por la Junta del Tesoro. Sin embargo, se ha creado un mecanismo de consulta para que estos funcionarios participen en la determinación de sus condiciones de trabajo.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Licencia por enfermedad

Los funcionarios tienen derecho a acumular créditos para licencia por enfermedad, con objeto de proteger sus ingresos cuando no puedan trabajar a causa de una enfermedad o lesión no relacionadas con su trabajo. Las disposiciones sobre la licencia por enfermedad se encuentran en los contratos colectivos o en los planes de remuneración, cuando se trata de personas no sujetas a la negociación colectiva.

En casi todos esos contratos, los créditos para licencia por enfermedad se acumulan a razón de 1,25 días por cada mes en que el funcionario recibe remuneración por lo menos por 10 días de trabajo. La licencia por enfermedad se deduce de los créditos acumulados a medida que se va otorgando. Las cláusulas sobre licencia por enfermedad de los planes de remuneración son similares a las que figuran en los contratos colectivos. En determinadas circunstancias, que se establecen en los contratos o los planes, puede exigirse un certificado médico al funcionario para poder controlar hasta cierto punto el uso de la licencia por enfermedad.

2. Prestaciones del seguro

Como empleador, el Gobierno canadiense aporta una contribución financiera a la participación de sus funcionarios en los planes de seguro hospitalario y médico de las provincias. También existe un plan de seguro médico-quirúrgico para grupos, con objeto de cubrir los gastos médicos importantes y determinados gastos de cirugía, que no están incluidos en los programas del seguro de salud de las provincias. En este plan también está prevista la cobertura de los gastos de hospital, si el funcionario opta por ella. Además, existen disposiciones especiales por las que se proporciona a los funcionarios que trabajan fuera del país una protección completa contra las enfermedades e intervenciones quirúrgicas.

3. Seguro de incapacitación

Se ofrece un seguro contra la incapacitación como suplemento de la licencia por enfermedad, para los funcionarios que están sujetos a contratación colectiva. En este plan se prevén prestaciones que compensan una gran parte de la remuneración que pudiera perderse durante prolongados períodos de incapacidad. El objeto del plan es conceder prestaciones que complementen las recibidas en virtud de la Public Service Superannuation Act, la Government Employees Compensation Act, y los planes de pensiones del Canadá y de Quebec. De esta manera, el funcionario puede recibir

/...

hasta el 70% de su sueldo anual durante períodos prolongados de incapacidad. Las prestaciones pagadas al interesado en virtud de estos planes se deducen de esa suma. El funcionario tiene derecho a percibir prestaciones por incapacidad hasta 24 meses. Una vez expirado este plazo, continúa recibiendo prestaciones mientras no esté en condiciones de ocupar un puesto comparable y razonablemente adaptado a sus calificaciones, teniendo en cuenta su grado de instrucción, formación profesional y experiencia. Nunca se pagan prestaciones a funcionarios que tienen más de 65 años.

El Plan de incapacidad a largo plazo es un programa para los funcionarios públicos federales que no están incluidos en las unidades de negociación. Los plazos y condiciones son aproximadamente los mismos que los del plan de seguro de incapacidad, con la diferencia de que las prestaciones pueden representar hasta el 75% del sueldo anual del interesado.

#### 4. Licencia por lesiones en el trabajo

El funcionario que queda incapacitado por lesión o enfermedad en el trabajo tiene derecho a esta licencia con la remuneración normal completa, cuando la incapacidad ha sido confirmada por una junta provincial de indemnizaciones laborales. Las disposiciones sobre licencia por lesiones en el trabajo están sujetas a negociación, y se incluyen en los contratos colectivos. Por regla general, esta licencia se limita a 130 días hábiles. Cuando expira ese plazo, el Ministerio debe decidir si lo prorroga. Cuando el Ministerio lo da por terminado, el funcionario se hace elegible para recibir prestaciones de conformidad con la Government Employees Compensation Act.

#### 5. Indemnización de trabajo

Además de la licencia por lesiones en el trabajo, los funcionarios públicos tienen derecho a prestaciones cuando su incapacidad es total o parcialmente permanente. En vez de crear un plan propio de indemnización y tratamiento médico, el Gobierno utiliza los servicios disponibles por conducto de las juntas de indemnizaciones del trabajo de las provincias. El Gobierno federal proporciona estas prestaciones a los funcionarios de conformidad con la Government Employees Compensation Act, reembolsando a los Gobiernos provinciales las cantidades que invierten en los servicios prestados. Un funcionario totalmente incapacitado puede percibir hasta el 75% de su sueldo anual, con sujeción a un máximo que fija la junta de cada provincia. Cuando se trata de una incapacidad permanente parcial, se concede una pensión en proporción a la magnitud de la incapacidad mientras dure esa incapacidad, tanto si el funcionario puede regresar al trabajo como si no.

En 1975/76, el número de lesionados en el trabajo fue de 22.629 personas, de las cuales 13.210 tuvieron como consecuencia una incapacidad. Los costos directos de estos accidentes ascendieron a 9.267.675 dólares, de cuya suma 6.075.817 dólares representan la licencia por lesiones en el trabajo. El resto incluye los pagos de pensiones, los gastos de administración y los costos de rehabilitación en que incurrieron las juntas de indemnizaciones del trabajo de las provincias.

### 3. APLICACION DE LOS ARTICULOS 6 A 9 DENTRO DE LAS FUERZAS ARMADAS CANADIENSES

#### Artículo 6. El derecho a trabajar

Las Fuerzas Armadas canadienses están compuestas exclusivamente de voluntarios. En el artículo 6.01 del Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces se estipulan las calificaciones para el reclutamiento. Las disposiciones principales son que la persona debe ser ciudadano canadiense, tener buen carácter y haber cumplido los 17 años.

Se permite el ingreso de las mujeres en todas las actividades y clasificaciones de oficiales, con excepción de aquellas en que existe la posibilidad de entrar en combate y de las categorías de capellanes militares católicos. Algunas de las actividades y de las clasificaciones de oficiales en que se admiten mujeres también deben incluir un determinado porcentaje de hombres.

Los oficiales y soldados pueden ser dados de baja en las Fuerzas Armadas por una serie de motivos, pero no se clasifican normalmente como terminación arbitraria del empleo. En el artículo 15.01 del Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces se detallan los diversos motivos para dar de baja. Los oficiales y soldados pueden ser despedidos o dados de baja por "mala conducta"; sus servicios pueden darse por terminados "por conducta o rendimiento poco satisfactorios"; también pueden ser licenciados por razones médicas, por voluntad propia, al llegar a la edad de jubilación, o como consecuencia de una reducción de efectivos militares. Existe un proceso administrativo de reivindicación para defenderse de la terminación arbitraria del empleo.

#### Artículo 7. El derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

La Junta del Tesoro aprueba las remuneraciones que percibirán los miembros de las Fuerzas Armadas canadienses, basándose en gran parte en una comparación con los puestos de trabajo equivalentes de la Administración pública federal. Se abona un subsidio para compensar las condiciones de trabajo desfavorables; por ejemplo, el subsidio de servicio en la Marina, el subsidio de servicio en submarinos, el subsidio por servicio en lugares aislados y el subsidio por operaciones en campaña.

Los ascensos se basan en la antigüedad y competencia de los interesados. La Canadian Forces Administrative Order 49-4 contiene la política para que el personal alistado haga la carrera militar, y en la Canadian Forces Administrative Order 11-6 figura la política de ascensos para oficiales. En estas órdenes se establecen los criterios de elegibilidad para las reclasificaciones, nombramientos y ascensos.

Si bien la mayoría de los miembros de las Fuerzas Armadas canadienses trabajan las horas de oficina o de turno normales, se les puede pedir en cualquier momento que hagan horas extraordinarias no remuneradas. El capítulo 16 del Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces describe la política básica sobre permisos. El oficial o soldado de las fuerzas regulares tiene derecho a un permiso anual equivalente a 25 días de trabajo después de cinco años de servicio. En otras ocasiones se pueden conceder licencias o permisos de ausencia.

Un examen de las estadísticas de muertes debidas a accidentes o de hospitalización debida a accidentes entre los militares (en ambos casos, en servicio o fuera de él) indica que ha habido una disminución persistente de las bajas por ambos motivos en los últimos años. En 1976, hubo 61 muertos militares por accidente, en comparación con 98 en 1971. Las hospitalizaciones por accidente ascendieron a 2.233 militares en 1976, en comparación con 2.909 en 1971.

#### Artículo 8. Derechos sindicales

No se permite que los miembros de las Fuerzas Armadas canadienses se afilien a un sindicato o se declaren en huelga, pues en las Fuerzas Armadas las huelgas se califican de motines. El motin está definido en la National Defence Act como "una insubordinación colectiva o combinación de dos o más personas para resistir a la autoridad legal ...".

Los miembros de la Fuerzas Armadas canadienses disponen de un mecanismo interno para presentar reivindicaciones, que compensa la pérdida de los derechos sindicales. El procedimiento se describe en los artículos 19.26 y 19.27 del Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces.

#### Artículo 9. Derecho a la seguridad social

Los miembros de las Fuerzas Armadas canadienses tienen derecho gratuitamente a cuidados médicos completos, en virtud del capítulo 34 del Queen's Regulations and Orders for the Canadian Forces y a servicios odontológicos completos en virtud del capítulo 35. El miembro tiene derecho a paga y subsidios completos mientras está en las Fuerzas por lo que no necesita seguro de enfermedad durante ese lapso. Algunos miembros han pasado varios meses en el hospital a costa del Erario con paga completa, y luego han regresado para prestar servicios útiles durante años.



## LOS TERRITORIOS DEL NOROESTE Y EL TERRITORIO DEL YUKON

### Introducción

Los dos territorios, creados en virtud de la Temporary Government of Rupert's Land Act, 1869 (varias leyes aplicables a los Territorios del Noroeste se consolidaron en la Northwest Territories Act en 1875) y la Yukon Act, 1898, son estructuras únicas de Gobierno para el país, pues ambos gobiernos están encabezados por funcionarios canadienses, los Comisionados (como jefes ejecutivos), apoyados por Asambleas Legislativas cuyos miembros se eligen por votación. Las cuestiones de carácter provincial sobre las que pueden legislar las Cámaras territoriales se enumeran en las respectivas leyes territoriales y son similares a las que asigna a las provincias la British North America Act, 1867, salvo los recursos distintos de la caza. El Comisionado de los Territorios del Noroeste remite al programa legislativo territorial al Ministro de Asuntos Indios y de Desarrollo del Norte, para que revise la política antes de presentarla en la Asamblea territorial. En cambio, el Comisionado del Territorio del Yukon sólo remite al Ministro para su examen la legislación propuesta en una determinada cuestión que pudiera estar en conflicto con la legislación o la política federal. Desde luego, esto no impide que los miembros de la Asamblea legislativa de ambos territorios introduzcan proyectos de ley personales, siempre que no se trate de "legislación relacionada con dinero". Además, el Ministro puede pedir al Comisionado que niegue o reserve su consentimiento para cualquier proyecto de ley que esté en conflicto con la legislación o la política federal. El Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede desautorizar cualquier ordenanza dentro del año de su aprobación por la Cámara territorial.

Desde el punto de vista jurídico, esta relación federal-territorial difiere de la que existe con las provincias, pues las provincias tienen un Gobierno con plena responsabilidad. En efecto, la Yukon Act requiere que el Comisionado siga las instrucciones que le da de vez en cuando el Ministro o el Gobernador, de acuerdo con su Consejo. No obstante, el 9 de octubre de 1979 el Ministro dio instrucciones al Comisionado para que se considerara obligado por el asesoramiento de la Cámara legislativa del Yukon. También dio instrucciones al Comisionado para que estableciera un Consejo Ejecutivo, formado exclusivamente por representantes elegidos; esta medida ha servido para dar al Territorio del Yukon cierta responsabilidad por su Gobierno, pero sin alcanzar la autonomía de la provincia. Los miembros del Consejo Ejecutivo son designados por el jefe del Gobierno (dirigente del partido político en el poder) para que los nombre el Comisionado. El Ministro también ha dado instrucciones al Comisionado de los Territorios del Noroeste para que amplie la composición del Comité Ejecutivo incluyendo más miembros elegidos; sin embargo, continúa nombrándolos el Comisionado a propuesta de la Asamblea Legislativa.

Las dos Asambleas territoriales han promulgado ordenanzas dentro del ámbito general de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Además, varias ordenanzas requieren que se dicten reglamentos bajo la jurisdicción del Comisionado. Por ejemplo, la Labour Standards Ordinance del Yukon exige que el Comisionado reglamente el número de horas de trabajo que deberán cargarse cuando se pide a un funcionario que vuelva al trabajo y la suma que deberán pagar los empleados por la habitación y comidas suministradas por los empleadores.

/...

1. LOS TERRITORIOS DEL NOROESTE

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. Principales leyes

En los Territorios del Noroeste se han promulgado una serie de ordenanzas destinadas a estimular y proteger el derecho a trabajar, tal como se define en este artículo. Se trata principalmente de ordenanzas que regulan los conocimientos que deberán poseerse para entrar en los diversos oficios y profesiones. Además, mediante la Fair Practices Ordinance se prohíbe que los empleadores discriminen. El preámbulo de la Ordenanza, que es pertinente para el presente informe, dice:

"Considerando que reconocemos la dignidad inherente y los derechos iguales e inalienables de todos los miembros de la familia humana como cimientos de la libertad, la justicia y la paz en el mundo, y que están de acuerdo con la Declaración Universal de los Derechos Humanos, tal como han sido proclamados por las Naciones Unidas;

Considerando que es política pública en los Territorios del Noroeste que todos los hombres y mujeres son libres e iguales en dignidad y derechos, sin distinción por motivos de raza, creencias, color, sexo, estado civil, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen;

En consecuencia, el Comisionado de los Territorios del Noroeste, con el asesoramiento y consentimiento del Consejo de los citados Territorios, promulga lo siguiente:"

La Ordenanza prohíbe que los empleadores discriminen en el empleo o las condiciones de trabajo por motivos de raza, creencias, color, sexo, estado civil, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen. Esta prohibición también se aplica a los anuncios, impresos de solicitudes, preguntas para entrevistas (por escrito o verbales) y afiliación a los sindicatos.

B. 1) El derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido

No existen Ordenanzas territoriales destinadas a impedir que las personas se ganen la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, siempre que tenga las calificaciones requeridas para ejercer ese oficio o profesión. La Fair Practices Ordinance (véase la sección A) existe para proteger contra la discriminación de los empleadores a los posibles empleados. Los conocimientos para practicar las profesiones que necesitan una licencia en el territorio se definen en instrumentos tales como la Dental Mechanics Ordinance, la Dental Profession Ordinance, la Legal Profession Ordinance y la Medical Profession Ordinance. Las calificaciones requeridas sirven para proteger al público manteniendo unas prácticas y servicios ajustados a normas uniformes.

2) Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

Los Territorios del Noroeste han aprovechado las disposiciones ampliadas de los programas del Ministerio federal de Expansión Económica Regional, mediante acuerdos que abren nuevas oportunidades a sus habitantes. El nuevo enfoque del Norte para los programas ampliados consiste en dar relieve al desarrollo económico y social y, en consulta con los grupos indígenas, mejorar la situación económica y la función de los pueblos indígenas en la sociedad septentrional. Dos ejemplos de estos programas de ayuda a los Territorios del Noroeste son el programa de la Regional Development Incentives Act y el acuerdo especial de desarrollo rural (Special ARDA).

El Programa de incentivos para el desarrollo rural, financiado y administrado directamente por el Ministerio de Expansión Económica Regional, está diseñado para ampliar las oportunidades de obtener empleo productivo mediante incentivos que sirvan de apoyo a las instalaciones industriales y comerciales. A tal efecto, pueden ofrecerse incentivos en forma de subsidios y garantías de préstamo para estimular el establecimiento de industrias de manufacturación y transformación en los Territorios del Noroeste, o su modernización y ampliación. Están disponibles subsidios hasta del 25% de los gastos de capital aprobados, más un máximo de 5.000 dólares por cada puesto de trabajo creado directamente. También se garantizan préstamos a las empresas comerciales, tales como oficinas de negocios, almacenes y servicios de manipulación de mercaderías, centros comerciales, hoteles, moteles, centros para convenciones e instalaciones de recreo o investigación.

Administrado y financiado conjuntamente por el Ministerio de Expansión Económica Regional y el Gobierno territorial, el programa Special ARDA tiene por objeto ayudar al desarrollo económico y al reajuste social de los residentes de los Territorios del Noroeste, y en especial a los de origen indio e inuit. El acuerdo fue firmado el 16 de junio de 1977, y pone en práctica un programa quinquenal. Con él se ayuda a proyectos que crean nuevos puestos de trabajo, aumentan el nivel de ingresos y estimulan el progreso social de las personas que viven en los Territorios del Noroeste. Se presta especial atención a la respuesta a las iniciativas de las comunidades, fomentando las nuevas actividades que requieren el desarrollo de los recursos y servicios locales.

El programa Special ARDA tiene tres componentes principales. Por el primero se ofrecen subsidios de incentivo a los solicitantes que desean establecer, comprar, ampliar o modernizar negocios, incluidas las empresas de manufacturación, transformación y servicios. Se espera que estas empresas creen nuevas oportunidades de trabajo para las personas de origen indio e inuit.

Mediante el segundo componente se ofrece ayuda a los productores primarios, tal como tramperos y pescadores. Tal ayuda reviste la forma de subsidios para la compra de equipo esencial y para mejorar las instalaciones empleadas en las actividades básicas de captura, y tiene por objeto permitir que los productores primarios aumenten su potencial para procurarse ingresos.

/...

El tercer elemento del Special ARDA consiste en servicios de asesoramiento, formación profesional y especiales que no existen en virtud de ningún otro programa federal o territorial, y que son necesarios para ayudar a la población de origen indio e inuit a aprovechar las oportunidades de empleo.

Las solicitudes de asistencia se presentan a un Comité, formado por representantes de los Gobiernos federal y territorial y de la población indígena, para que las estudie y haga recomendaciones relativas a su aprobación.

3) Organización del mercado de trabajo

En los Territorios del Noroeste se han establecido oficinas de la Comisión federal de Empleo e Inmigración, igual que en todo el territorio canadiense, para que ayuden a los residentes a buscar empleo. Además, los Territorios del Noroeste han promulgado la Employment Agencies Ordinance, por la cual se prohíbe que se establezcan agencias de colocaciones particulares, salvo cuando no cobran nada a los posibles empleados.

4) Orientación y formación técnicoprofesional y programas de formación

En octubre de 1976, la Asamblea Legislativa de los Territorios del Noroeste aprobó la Apprentices and Tradesmen Ordinance, por la que se creó una junta inspectora del programa de aprendizaje. En virtud de esta Ordenanza, se asigna a un miembro elegido del Comité Ejecutivo del Gobierno de los Territorios del Noroeste la responsabilidad por el programa de aprendizaje; este miembro nombra a un supervisor del programa, que desempeña las funciones siguientes:

- a) Registra a todos los aprendices;
- b) Lleva un archivo de todos los contratos de aprendizaje y un registro de las cancelaciones, terminaciones, traslados y terminación de tales contratos;
- c) Organiza cursos de formación;
- d) Somete a pruebas periódicas y a un examen final a los aprendices;
- e) Supervisa la formación de todos los aprendices;
- f) Inspecciona y aprueba las instalaciones que se utilizan para la enseñanza; y
- g) Suministra la información y hace las investigaciones que requiere la Junta.

La Junta de Calificaciones de Aprendices y Oficiales, que se compone de cinco miembros nombrados, sirve para escuchar todas las apelaciones que se le presentan, hacer recomendaciones sobre la formación y certificación de personas de los oficios reconocidos, y revisar las recomendaciones de los comités consultivos de oficios, sobre los conocimientos y calificaciones de las personas pertenecientes a ellos.

Además, las enmiendas a la Northwestern Territories Education Ordinance, que también aprobó la Asamblea Legislativa de los Territorios en octubre de 1976, crea programas de enseñanza de adultos, como medio de mejorar las calificaciones y de ampliar conocimientos especializados.

Asimismo, los programas de mano de obra y de reeducación del Gobierno federal también se aplican en los Territorios del Noroeste.

En el territorio no existe ninguna ley que autorice la concesión de licencia por estudios a los empleados. Sin embargo, algunos empleadores reconocen esta necesidad, y conceden esta clase de licencia voluntariamente o por contrato colectivo con las asociaciones de empleados.

5) Despido arbitrario del empleo

En los Territorios del Noroeste, las apelaciones contra los despidos arbitrarios pueden presentarse por conducto de la Junta de Normas Laborales (en los casos de despido por haber hecho declaraciones el empleado de conformidad con la Labour Standards Ordinance o por haber proporcionado el empleado datos en virtud de la Ordenanza) o de demandas en los tribunales civiles (en los mismos o en otros casos).

6) Protección contra el desempleo

El Programa del seguro contra el desempleo nacional también se aplica en los Territorios del Noroeste. Véase la sección pertinente del informe para los datos sobre este programa.

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

La ordenanza principal que regula las condiciones y plazos del trabajo en los Territorios del Noroeste es la Labour Standards Ordinance. Las condiciones de trabajo de los funcionarios del Gobierno territorial se han establecido en la Northwest Territories Public Service Ordinance.

A. Remuneración

La Labour Standards Ordinance fija los salarios mínimos que deberán pagar los empleadores. Los trabajadores de los proyectos financiados por el Gobierno del Canadá están sujetos a las normas federales de salario, que difieren de las vigentes en el territorio como puede verse en el cuadro siguiente:

Jornal mínimo por hora de los empleados de 17 y más

<u>Año</u>	<u>Territorios del Noroeste</u>	(Dólares)	<u>Gobierno federal</u>
1970	1,50		1,65
1971	1,50		1,75
1972	1,50		1,90
1973	2,00		1,90
1974	2,50		2,20
1975	2,50		2,60
1976	3,00		2,90
1977	3,00		2,90
1978	3,00		2,90

En 1976, la Asamblea Legislativa de los Territorios del Noroeste introdujo enmiendas en la Labour Standards Ordinance, para proteger mejor los salarios de los trabajadores mediante la Junta de Normas Laborales. En virtud de las nuevas disposiciones, la Junta puede dictaminar el salario que se debe a un empleado cuando surge una controversia, y también asigna prioridad a la percepción de salarios mediante embargo, se haya declarado o no en quiebra el empleador. Además, la Junta puede actuar como depositario oficial del salario de los empleados, y tratar de localizar a la persona interesada para pagarle las sumas que se le deben.

La Fair Practices Ordinance incluye disposiciones sobre salario igual por trabajo igual, que están destinadas a garantizar que las empleadas recibirán la misma remuneración que los empleados cuando realicen trabajos iguales o sustancialmente similares.

**B. La seguridad y la higiene en el trabajo**

En los Territorios del Noroeste existen varias ordenanzas que afectan a la salud y seguridad de los trabajadores en los lugares de trabajo, tal como la Public Health Ordinance, la Safety Ordinance, la Use of Explosive Ordinance y la Mining Safety Ordinance. En esta última se establecen condiciones especiales en las cercanías y dentro de las minas para proteger a los trabajadores, la certificación médica de la aptitud de los trabajadores, la existencia permanente de servicios médicos y la presencia de cuadrillas de salvamento en todas las emergencias. El empleador está sujeto a sanciones si infringe las disposiciones de estas ordenanzas.

**C. Igual oportunidad para ser promovido**

No existen más medidas legislativas que la Public Service Ordinance para proporcionar oportunidades de promoción en el lugar de trabajo. La citada Ordenanza requiere que se celebren exámenes entre todas las personas calificadas que deseen ocupar cargos vacantes. En general, los ascensos se basan en el aumento de los conocimientos del trabajador y en la competencia con todas las demás personas elegibles para el puesto.

/...

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

Las principales medidas legislativas que regulan el descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas se encuentran en la Labour Standards Ordinance. En esta Ordenanza, con las enmiendas introducidas en 1976, se prevé lo siguiente:

i) Descanso semanal

Las horas de trabajo de cada empleado deberán ser tales que le proporcionen por lo menos un día de descanso a la semana, con preferencia el domingo.

ii) Horas normales de trabajo y horas extraordinarias

El máximo de horas de trabajo será de diez por día y de 52 a la semana. Este máximo podrá sobrepasarse en las condiciones que se describen en la Ordenanza. Cuando hace horas extraordinarias, deberá pagarse al empleado a una tasa mínima de vez y media el salario normal.

iii) Vacaciones pagadas

La Labour Standards Ordinance requiere que todos los empleadores concedan a sus empleados vacaciones pagadas durante dos semanas, por cada año de trabajo completo. Si el empleado ha trabajado para la misma empresa cinco años, el período de vacaciones pagadas será de tres semanas; el quinquenio de empleo con la misma empresa tiene que acumularse en un plazo de diez años, a contar del primer día de trabajo.

iv) Remuneración de los días festivos

El empleador tiene que conceder un día de vacación pagada a sus empleados cuando una de las ocho fiestas nacionales identificadas cae en un día hábil de trabajo, siempre que el empleado haya trabajado para la misma empresa por lo menos 30 días durante los doce meses anteriores. Los empleados que trabajen en días de fiesta nacional deberán percibir por lo menos el doble de su salario normal por ese día.

ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes

La jurisdicción del territorio tiene carácter residual, y se limita a las actividades que no entran dentro del ámbito de la Parte V del Canada Labour Code.

Únicamente la Public Service Ordinance restringe o regula los derechos sindicales en los Territorios del Noroeste (véase la Sección F infra).

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

No existe ninguna restricción legislativa que impida que nadie forme un sindicato o se afilie al sindicato que quiera.

/...

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

No existe ninguna restricción al derecho de los sindicatos a formar alianzas con otros sindicatos nacionales o internacionales.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Todos los sindicatos pueden actuar con entera libertad dentro del territorio.

E. Derecho de huelga

El derecho de huelga se reconoce en los Territorios del Noroeste a los sindicatos que han sido certificados en virtud de la Parte V del Canada Labour Code. Sin embargo, el derecho de huelga se niega a los funcionarios del Gobierno de los Territorios del Noroeste mediante la Public Service Ordinance.

F. Restricciones especiales del derecho de huelga

La Public Service Ordinance autoriza la negociación de contratos colectivos entre el Gobierno territorial y los sindicatos de funcionarios. Sin embargo, si hubiera un "callejón sin salida" en el proceso de negociación, las partes deberán someterse al arbitraje en virtud de la Arbitration Ordinance sin que se interrumpa el trabajo. Esta Ordenanza estipula que cualquier decisión del árbitro será compulsoria para todas las partes.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Principales leyes

La legislación aprobada por el Parlamento canadiense es el principal medio de proporcionar los beneficios de la seguridad social en los Territorios del Noroeste.

2. a) Atenciones médicas

La Federal Hospital Insurance and Diagnostic Services Act habilita el apoyo financiero del Gobierno federal al Gobierno territorial, siempre que éste haya promulgado la legislación pertinente. Los instrumentos legales de los Territorios del Noroeste incluyen la Medical Care Ordinance y la Territorial Hospital Insurance Ordinance. Casi todos los habitantes de los territorios están protegidos por estos planes, sean o no ciudadanos canadienses, con lo que tienen acceso a los cuidados médicos y hospitalarios sobre la base de pago anticipado.

Una ordenanza que ha aprobado la Asamblea Legislativa está relacionada directamente con la superficie del territorio y las distancias que se tienen que recorrer en los viajes. La Emergency Medical Aid Ordinance protege a los médicos y enfermeras registradas o a cualquier otra persona que preste atención médica voluntariamente a una persona lesionada en el lugar del accidente, impidiendo las demandas por las lesiones o la muerte de esa persona a menos que se pueda demostrar que se debieron a negligencia.

/...



b) Prestaciones por enfermedad en efectivo

El Gobierno no tiene ningún plan médico que sirva para percibir sumas de dinero durante los períodos de enfermedad. Este tipo de prestación sólo se puede obtener de las compañías de seguros particulares. Otras fuentes de dinero durante los períodos de enfermedad son el seguro nacional de desempleo (para los que tienen derecho a él) y varios programas de bienestar, para los que no tienen ese derecho.

c) Prestaciones de maternidad

La Labour Standards Ordinance de los Territorios del Noroeste estipula que los empleadores concederán a sus empleadas hasta seis meses por concepto de licencia de maternidad. El apoyo financiero de la persona afectada durante este período procede de la Comisión del Seguro de Desempleo, del Canadá. Véase la parte del presente informe que se refiere al Gobierno federal y trata del programa del seguro contra el desempleo.

d) Prestaciones de invalidez

El programa de que se encarga la Comisión del Seguro de Desempleo proporciona la cobertura en esta cuestión.

e) Prestaciones de vejez

El Plan de seguro de vejez y el Plan nacional de pensiones, que administra el Gobierno federal, proporcionan la mayor parte de la protección en esta esfera. Sin embargo, la mayoría de las grandes empresas tienen alguna forma de programa de jubilación para sus empleados.

f) Prestaciones para los sobrevivientes

Los Territorios del Noroeste han aprobado una Workers' Compensation Ordinance, que ampara a las personas a cargo de un trabajador si muere por alguna causa relacionada con su trabajo.

g) Prestaciones por accidentes del trabajo

La Workers' Compensation Ordinance estipula la indemnización que recibirán los trabajadores en caso de lesiones laborales.

h) Prestaciones por desempleo

La Unemployment Insurance Act del Canadá contiene el único programa legislado respecto del seguro de desempleo.

i) Prestaciones familiares

El Programa de subsidios familiares, que se ha descrito en la parte del informe correspondiente al Gobierno federal, se aplica a las familias que viven en los Territorios del Noroeste. Además, como se ha indicado en las "prestaciones para los sobrevivientes", la Workers' Compensations Ordinance protege a la familia cuando el principal asalariado muere o se lesiona en el trabajo.

/...

## 2. EL TERRITORIO DEL YUKON

### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

#### A. Principales leyes

El Territorio del Yukon ha promulgado una serie de ordenanzas destinadas a promover y salvaguardar el derecho al trabajo, tal como se definen en el artículo 6. Además de las que definen o regulan las calificaciones para ejercer un oficio o profesión (tal como la Medical Profession Ordinance), estos instrumentos legales abarcan la Fair Practices Ordinance, la Apprentice Training Ordinance y la Occupational Training Ordinance.

La Fair Practices Ordinance identifica y proscrib e algunas de las prácticas discriminatorias que pudieran seguir los empleadores y sindicatos. Por ejemplo, la sección 3.1 de esta Ordenanza dice:

"Ningún empleador negará empleo o no continuará empleando a una persona, o discriminará contra ella en cualquier plazo o condición de su empleo por motivos de raza, religión, creencias, color, ascendencia, sexo, estado civil u origen étnico o nacional."

Las infracciones de la Ordenanza pueden multarse hasta en 500 dólares. La Ordenanza no se aplica a las empleadas domésticas de una casa particular, a las organizaciones filantrópicas o a las organizaciones que fomentan el bienestar de grupos religiosos o raciales y no actúan con fines de lucro.

#### B. 1) El derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido

La Asamblea Legislativa del Yukon no ha aprobado ninguna ordenanza que impida que las personas se ganen la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, siempre que tengan las calificaciones requeridas para ejercer ese oficio o profesión. La Fair Practices Ordinance sirve para proteger contra la discriminación (véase la Sección A supra). Sin embargo, las limitaciones impuestas por otras ordenanzas, tal como la Legal Profession Ordinance, la Dental Profession Ordinance y la Medical Profession Ordinance, están destinadas a proteger al público y a preservar la excelencia de los servicios.

#### 2) Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

En junio de 1978, el Gobierno federal y el Gobierno del Territorio del Yukon anunciaron los programas de desarrollo económico regional que se ofrecerán por conducto del Ministerio Federal de Expansión Económica Regional, que son el programa de la Regional Development Incentives Act y el acuerdo especial de desarrollo rural (Special ARDA).

El Programa de incentivos para el desarrollo rural, financiado y administrado directamente por el Ministerio de Expansión Económica Regional, está diseñado para crear oportunidades de empleo productivo mediante incentivos ofrecidos a las instalaciones industriales y comerciales. A tal efecto, pueden ofrecerse incentivos en

/...

forma de subsidios y garantías de préstamo para estimular el establecimiento de industrias de manufacturación y transformación en el Yukon, o su modernización y ampliación. Están disponibles subsidios hasta del 25% de los gastos de capital aprobados, más un máximo de 5.000 dólares por cada puesto de trabajo creado directamente. También se garantizan préstamos a las empresas comerciales.

El programa Special ARDA está administrado y financiado conjuntamente por el Gobierno del Territorio del Yukon y el Ministerio de Expansión Económica Regional. El objetivo del programa es ayudar al desarrollo económico y al reajuste social de los residentes del Yukon, y en especial a los de origen indio.

El programa Special ARDA tiene tres componentes principales. Por el primero se ofrecen subsidios de incentivo a los solicitantes que desean establecer, comprar, ampliar o modernizar negocios, incluidas las empresas de manufacturación, transformación y servicios. Mediante el segundo componente se ofrece ayuda a los productores primarios, tal como tramperos y pescadores. El tercer elemento consiste en servicios de asesoramiento y apoyo a la formación profesional. Se ofrece ayuda a los proyectos que se espera creen nuevos puestos de trabajo, aumenten el nivel de ingresos y estimulen el progreso social.

Se prevén arreglos especiales en relación con el proyecto de construcción del oleoducto de la Carretera de Alaska. En los contratos del Gobierno territorial (que suelen ser proyecto de construcción) se da preferencia a los residentes del Yukon, en virtud del reglamento de conformidad con la Financial Administration Ordinance y de una cláusula de los documentos del contrato. En los contratos de construcción otorgados por el Gobierno federal para obras en la zona septentrional del Canadá se suelen encontrar requisitos similares.

### 3) Organización del mercado de trabajo

El Territorio del Yukon ha promulgado la Employment Agencies Ordinance, por la que se prohíbe el establecimiento de agencias de colocación particulares, salvo cuando no cobran nada al solicitante o candidato del empleo.

El Ministerio de Empleo e Inmigración mantiene oficinas federales en el Territorio del Yukon.

### 4) Orientación y formación técnico profesional y programas de formación

La Asamblea Legislativa del Yukon ha aprobado dos ordenanzas relacionadas con la formación profesional: la Trades School Regulations Ordinance y la Occupational Training Ordinance.

La Trades School Regulations Ordinance estipula que todas las escuelas de oficios deben estar registradas, y renovar la inscripción cada año. El registrador podrá inspeccionar la escuela para observar los métodos de enseñanza, los libros de negocios, los libros de texto, etc., a fin de que la escuela imparta la enseñanza que anuncia en su propaganda. Se concederá o denegará un certificado, según que el registrador quede satisfecho o no de los métodos de enseñanza. El Comisionado puede dictar normas relativas a la seguridad que proporcionará el propietario de la escuela, los plazos y condiciones y la cuantía de la matrícula; el uso de medios de propaganda; el funcionamiento y gestión de las escuelas; los alojamientos, equipo e instrumentos o herramientas, etc., y la venta u oferta de cursos de instrucción.

/...

La Occupational Training Ordinance autoriza al Comisionado a concertar acuerdos con el Gobierno federal, el Gobierno de una provincia o un Municipio, organismo, organización, sociedad o persona natural para organizar o suministrar programas relativos a los conocimientos especializados o mejora profesional de la fuerza de trabajo.

5) Despido arbitrario del empleo

Además de desautorizar los despidos de carácter discriminatorio, la Fair Practices Ordinance protege a los obreros contra las quejas originadas por una infracción de las disposiciones de esta Ordenanza.

Por conducto de los tribunales civiles se puede recurrir a otros medios para apelar contra los despidos injustos.

6) Protección contra el desempleo

El Programa del seguro contra el desempleo nacional se aplica a los trabajadores residentes en el Territorio del Yukon. Véase la sección pertinente sobre este programa.

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

En el Territorio del Yukon hay cuatro ordenanzas que regulan los plazos y condiciones del empleo. La Labour Standards Ordinance se refiere al empleo dentro del Territorio, mientras que la Public Service Ordinance, la Public Service Staff Relations Ordinance y la Public Service Commission Ordinance están relacionadas con los funcionarios públicos del Gobierno territorial.

A. Remuneración

La Labour Standards Ordinance fija los salarios mínimos que deberán pagarse en el Territorio. La Ordenanza establece el salario mínimo de tal forma que la Asamblea Legislativa no tiene que introducir enmiendas en ella para actualizarla. La sección 11 (1.1) dice:

"En la presente Ordenanza, la expresión "salario mínimo" significa la cuantía de la remuneración mínima que fija el Canada Labour Code, con las modificaciones que pudieran introducirse de vez en cuando más 10 centavos."

Esta disposición queda reflejada en el cuadro siguiente:

<u>Año</u>	<u>Gobierno federal</u>	<u>Territorio del Yukon</u>
	(Dólares)	
1970	1,65	1,75
1971	1,75	1,85
1972	1,90	2,00
1973	1,90	2,00
1974	2,20	2,30
1975	2,60	2,70
1976	2,90	3,00
1977	2,90	3,00
1978	2,90	3,00

La Labour Standards Ordinance también tiene una cláusula en la que se estipula que los hombres y mujeres recibirán igual salario por trabajo igual "... excepto cuando el pago se haga ajustándose a: a) un sistema de antigüedad; b) un sistema de méritos; c) un sistema que mida los ingresos por la calidad o cantidad de producción, o d) una diferencia basada en cualquier factor que no sea el sexo".

El funcionario encargado de las normas laborales puede recomendar que el Comisionado convoque a la Junta de Normas Laborales, para investigar y dictaminar sobre la posible infracción por un empleador de las disposiciones del instrumento.

La Public Service Ordinance faculta al Comisionado para fijar las remuneraciones aplicables en la Administración Pública. La Public Service Commission Ordinance autoriza al Comisionado del Territorio a nombrar un Comisionado de Administración Pública. Este último Comisionado tiene poderes para negociar en nombre del Territorio con cualquier agente negociador certificado en virtud de cualquier Ordenanza territorial. De conformidad con esta Ordenanza y con la Public Service Ordinance, el Comisionado del Territorio fija la remuneración de los funcionarios públicos no incluidos en las unidades de negociación.

La Public Service Staff Relations Ordinance ha creado la Junta de Relaciones con el Personal, la cual define las unidades de negociación y ejecuta el proceso negociador en nombre del Comisionado a fin de determinar las condiciones de trabajo y las escalas de sueldos de los funcionarios públicos sindicados.

#### B. La seguridad y la higiene en el trabajo

Un ejemplo de la legislación aprobada en el Territorio para garantizar unas condiciones de trabajo seguras y saludables es la Yukon Mining Safety Ordinance. En virtud de esta Ordenanza, el Comisionado nombra un inspector, un registrador de certificados médicos de los mineros y superintendentes de salvamento en las minas, cada uno de los cuales tienen funciones específicas relacionadas con la seguridad de la explotación minera. Por ejemplo, el inspector puede exigir que todo el personal desaloje una mina hasta que quede satisfecho de que se cumple en ella el reglamento de seguridad. Además, el inspector tiene libre acceso a todas las

/...

minas, y puede pedir que le ayude un especialista en su inspección o actuar como testigo en una audiencia sobre seguridad. Algunos mineros están obligados a procurarse un certificado médico anual para continuar trabajando. El superintendente de la mina es responsable directo del suministro y mantenimiento del equipo de seguridad pertinente. El costo del equipo y el sueldo del personal de las cuadrillas de salvamento son sufragados por los propietarios de la explotación minera. Todas las minas deberán tener un Comité de Seguridad.

C. Igual oportunidad para ser promovido

La Public Service Commission Ordinance establece un sistema de exámenes para cubrir las vacantes en la Administración pública del Yukon, por el que se proporciona a todas las personas calificadas la oportunidad de ascender. La Fair Practices Ordinance y la Labour Standards Ordinance prohíben la discriminación, según se ha señalado en la sección A y el artículo 6.

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

Con excepción de determinados grupos (funcionarios públicos, mineros, empleados sindicados, etc.), la Labour Standards Ordinance determina las condiciones y plazos mínimos de descanso, tiempo libre, horas de trabajo y fiestas que deberán conceder los empleadores. Otras ordenanzas que también resustan pertinentes son la Mine Safety Ordinance y la Public Service Staff Relations Ordinance.

i) Descanso semanal

Cada empleador deberá conceder por lo menos un día entero de descanso. Los funcionarios públicos tienen la semana de trabajo de cinco días, descansando el sábado y domingo.

ii) Horas normales de trabajo y horas extraordinarias

Salvo en casos de emergencia, los mineros que trabajan en galerías subterráneas no pueden tener una jornada de más de ocho horas en un período de 24 horas. Los funcionarios públicos trabajan 7,5 horas diarias, pero pueden hacer horas extraordinarias, siempre que se les abonen a vez y media su remuneración normal por hora o se les conceda un crédito equivalente en vacación anual. Según se definen en la Labour Standards Ordinance, las horas normales de trabajo "... no excederán de ocho al día en una semana de 40 horas".

iii) Vacaciones pagadas

La Labour Standards Ordinance garantiza por lo menos dos semanas de vacaciones pagadas por cada año completo de trabajo. Las vacaciones pagadas se prorrogan un día por cada día de fiesta general que caiga en el período de vacaciones. Los funcionarios públicos están sujetos al proceso de negociación para determinar sus vacaciones pagadas; en la actualidad, son de tres semanas por cada año de empleo terminado.

iv) Remuneración de los días festivos

Las fiestas nacionales, que se califican de "fiestas generales" en la Labour Standards Ordinance, son el Año Nuevo, Viernes Santo, Día de la Victoria, Día del Dominio, Día del Descubrimiento, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día del Recuerdo y Día de Navidad. Se considera que el lunes siguiente es festivo cuando una fiesta general cae en domingo. Además de las fiestas enumeradas, la Public Service Ordinance concede a los funcionarios el Lunes de Pascua y otros dos días, que decidirá el Gobernador, de acuerdo con su Consejo o el Comisionado, con objeto de celebrar un día de fiesta general y el Cumpleaños del Soberano.

ARTÍCULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes

La jurisdicción del territorio tiene carácter residual, y se limita a las actividades que no entran dentro del ámbito de la Parte V del Canada Labour Code.

Únicamente la Yukon Public Service Staff Relations Ordinance impone algunas restricciones a las actividades de los empleados sindicados (véase la sección E infra).

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

No existe ninguna restricción que limite los derechos de una persona del Territorio del Yukon a ingresar en un sindicato o a constituir un sindicato.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

No existe ninguna restricción legal que coarte los derechos de los sindicatos a formar alianzas con otros sindicatos nacionales o internacionales.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Todos los sindicatos pueden desarrollar actividades legítimas dentro del Territorio del Yukon.

E. Derecho de huelga

Reconociendo el derecho de los trabajadores a declararse en huelga, el Territorio del Yukon ha incluido en la Employment Agencies Ordinance una disposición por la que se prohíbe a las agencias de colocaciones que proporcionen trabajadores para sustituir a los obreros que están en huelga legal. Si bien reconoce los derechos de los empleados sindicados a declararse en huelga, la Public Service Staff Relations Ordinance estipula que las personas que ocupen cargos esenciales, aunque estén sindicadas, no podrán participar en una huelga legal declarada por su sindicato.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Principales leyes

La legislación aprobada por el Parlamento canadiense es el principal medio de proporcionar los beneficios de la seguridad social en el Territorio del Yukon.

2. a) Atenciones médicas

La Federal Hospital Insurance and Diagnostic Services Act habilita el apoyo financiero del Gobierno federal al Gobierno del Yukon para cubrir los gastos médicos, siempre que éste haya promulgado la legislación pertinente. La Health Care Insurance Plan Ordinance y la Hospital Insurance Services Ordinance constituyen los instrumentos jurídicos al respecto. Todos los residentes del Yukon están protegidos por estos planes, que garantizan el acceso a los servicios médicos y al cuidado hospitalario necesarios sobre la base de pago anticipado. Los residentes tienen que pagar una prima mensual para ayudar a sostener estos planes.

Además de las ordenanzas enumeradas, el Yukon ha aprobado la Emergency Medical Aid Ordinance y la Travel for Medical Treatment Ordinance; la primera permite que los médicos y el público en general presten primeros auxilios en caso de accidentes sin correr el riesgo de una demanda judicial y la segunda estipula que, por recomendación del Jefe Médico de Sanidad, un residente puede ser evacuado de un lugar de remisión y enviado a otro donde pueda administrársele el tratamiento médico que necesita. En estos casos, el Gobierno territorial paga los gastos del viaje, así como la remuneración de una persona de escolta (si es necesaria), para garantizar la llegada del paciente indemne.

b) Prestaciones por enfermedad en efectivo

El Gobierno no tiene ningún plan médico que sirva para garantizar la continuación total o parcial del pago del salario en casos de enfermedad. Este tipo de plan suele obtenerse de las compañías de seguros particulares. La Comisión del Seguro de Desempleo del país proporciona algún socorro financiero a las personas desempleadas a causa de enfermedad. Para más detalles, véase la parte correspondiente al Gobierno federal en el presente informe.

c) Prestaciones de maternidad

Durante el período de licencia por maternidad, las empleadas tienen derecho, si son elegibles, a recibir de la Comisión del Seguro de Desempleo las prestaciones salariales otorgadas en virtud del plan. (Véase la parte correspondiente al Gobierno federal en el presente informe).

d) Prestaciones de invalidez

En los planes médicos del Territorio se prevé la concesión de servicios médicos generales y especializados a los inválidos. Las organizaciones particulares y filantrópicas también apoyan a los inválidos adquiriendo equipo especializado y entregándoselo a esas personas.

/...



e) Prestaciones de vejez

El Plan del seguro de vejez y el Plan nacional de pensiones, que administra el Gobierno federal, proporcionan la mayor parte de la protección en esta esfera. Sin embargo, la mayoría de las grandes empresas tienen un plan de jubilación (con aportaciones compartidas) para sus empleados. En el territorio también existen muchos planes particulares de pensiones, que puede utilizar cualquier persona por conducto de las organizaciones de finanzas y seguros.

f) Prestaciones para los sobrevivientes

La Workers' Compensation Ordinance sirve para conceder prestaciones a los sobrevivientes de los trabajadores muertos en accidente de trabajo. Una enmienda a esta Ordenanza, aprobada en diciembre de 1977, determina las prestaciones que percibirán los sobrevivientes de la forma siguiente:

- 1) a una viuda o viudo a cargo, la suma mensual de 275 dólares;
- 2) a un hijo a cargo de menos de 16 años, 10 dólares mensuales hasta que llega a los 16 años;
- 3) a un hijo inválido de cualquier edad, 105 dólares mensuales durante el período que un juez crea que habría vivido el trabajador;
- 4) cuando fallece el viudo o la viuda, un árbitro decidirá la suma pagadera a los padres adoptivos por cuidar a las personas sobrevivientes a cargo del fallecido; y
- 5) los maridos y mujeres en uniones libres percibirán las mismas prestaciones que habría recibido una mujer o marido legal, si la unión libre ha durado por lo menos tres años antes de la muerte del trabajador.

g) Prestaciones por accidentes del trabajo

La Junta de Indemnizaciones del Trabajo, creada en virtud de la Workers' Compensation Ordinance, recibe las reclamaciones de los trabajadores por los gastos en que han incurrido como consecuencia de lesiones sufridas en el empleo. La Junta revisa la cuenta y concede una indemnización al trabajador. La pérdida de salario se compensa con un mínimo de 50 dólares semanales, o el promedio de salario semanal del interesado. Los pagos por indemnización pueden hacerse por semanas.

h) Prestaciones por desempleo

El Programa de seguro contra el desempleo del país incluye a los trabajadores del Territorio del Yukon.

i) Prestaciones familiares

El Programa de subsidios familiares, que se ha descrito en la parte del informe correspondiente al Gobierno federal, se aplica a las familias que viven en el Territorio del Yukon. Además, como se ha indicado en las "prestaciones para los sobrevivientes", la Workers' Compensation Ordinance concede prestaciones a la familia del trabajador muerto en su puesto de trabajo.

/...

TERCERA PARTE. DISPOSICIONES ADOPTADAS POR LAS PROVINCIAS

I. ALBERTA\*

Introducción

En este informe se facilita información acerca de la legislación, prácticas y políticas de Alberta teniendo en cuenta los artículos 6 a 9 de la Parte III del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Los mecanismos de aplicación y las iniciativas provinciales presentadas demuestran que Alberta cumple y acata las obligaciones que imponen esos artículos.

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. Leyes que salvaguardan el derecho al trabajo

1) En general

La Alberta Labour Act, 1973 (apéndice I\*\*) y la Individual's Rights Protection Act (apéndice II) contienen disposiciones para salvaguardar el derecho al trabajo.

En la sección 22 de la Alberta Labour Act, 1973 se prohíbe el despido, restricción del empleo o cualquier otra forma de discriminación cuando la persona hace preguntas, solicita o exige algo a lo que tiene derecho o presenta una reclamación, declara o hace las exposiciones que requiere la Ley en sus Partes 1, 2 y 3.

De conformidad con las secciones 153 y 155, la persona que ejerce sus derechos u obligaciones en virtud de la Parte IV de la Ley, está protegida contra las prácticas discriminatorias de los empleadores o sindicatos que pudieran tener como consecuencia impedirle que obtenga o retenga un empleo.

La Junta de Relaciones Industriales es la encargada en general de administrar la Ley, para lo cual se han concedido amplias facultades correctivas.

Mediante la sección 6 de la Individual's Rights Protection Act se protege contra la discriminación en el empleo basada en motivos de raza, creencias religiosas, color, sexo, características físicas, estado civil, edad, ascendencia o lugar de origen. La sección 7 prohíbe que se utilicen impresos de solicitud y se publiquen anuncios publicitarios sobre empleo que indiquen alguna restricción, especificación o preferencia en cuanto a raza, creencias religiosas, color, sexo, características físicas, edad, ascendencia o lugar de origen de una persona, o que requieran que el solicitante proporcione datos sobre su raza, creencias religiosas, color, sexo, características físicas, ascendencia o lugar de origen.

---

\* Informe presentado por el Gobierno de la Provincia de Alberta.

\*\* Los apéndices citados en esta sección son los documentos enviados al Secretario General acompañando el informe. Esos Apéndices no se han reproducido en el informe en sí.

La Comisión de Derechos Humanos de Alberta está encargada de la administración de esta Ley, y su principal función consiste en investigar y tratar de resolver las reclamaciones por supuestas contravenciones.

Las únicas excepciones se enumeran en la sección 8, por la cual se excluyen de la aplicación de las secciones 6 y 7:

- i) Las empleadas domésticas que trabajan en casas particulares; y
- ii) Los obreros del campo que residen en la casa particular del agricultor que los emplea.

2) El derecho a trabajar (niños)

Por la sección 41 de la Alberta Labour Act, 1973 queda prohibido el empleo de una persona menor de 15 años sin el consentimiento escrito del padre o tutor de la criatura y la aprobación de la Junta de Relaciones Industriales (apéndice III).

Dentro de la sección 41, la Norma 318/74 autoriza que las personas de 12 a 14 años se empleen en trabajos limitados, con sujeción a una restricción específica del tiempo.

Mediante esta cláusula también se establecen determinadas condiciones sobre las horas de trabajo y actividades laborales de las personas de 15 a 17 años.

No obstante el derecho de las personas a elegir el trabajo, la sección 98 permite que un sindicato y un empleador u organización de empleadores concierten un contrato colectivo de trabajo, por el cual todos los empleados o cualquier unidad de empleados del empleador o de la organización de empleadores tienen que ser afiliados de un sindicato.

3) Protección contra el despido arbitrario

En la Alberta Labour Act, 1973 se han incluido varias disposiciones que protegen a los empleados contra el despido arbitrario. Entre ellas figuran:

La sección 22, que ya se ha citado, que prohíbe el despido, la restricción de empleo y cualquier otra forma de discriminación contra una persona que hace uso de los derechos que le confieren las partes 1, 2 y 3 de la Ley, o que tiene que declarar o divulgar información en cualquier procedimiento relacionado con la Ley.

La sección 40 establece que ningún empleador despedirá, dará de baja o suspenderá a un empleado por el solo hecho de que se haya iniciado o pudiera iniciarse un procedimiento de embargo de su remuneración.

La sección 49 2) estipula que una persona no perderá su condición de empleado por el solo hecho de que participe en una huelga o lockout o sea despedida en contravención de las disposiciones de la parte 4 de la Ley.

De conformidad con las secciones 153 y 155, los empleados están protegidos contra el despido arbitrario por ejercer los derechos que les confiere la parte IV de la Ley.

/...

Las mujeres embarazadas están específicamente protegidas contra el despido a causa de su estado por la norma promulgada en virtud de la sección 33.1 de la Alberta Labour Act, 1973 (apéndice XV).

Las normas adoptadas en virtud de la sección 38 de la Alberta Labour Act, 1973 determinan el plazo mínimo de notificación requerido para despedir a un empleado (apéndice IV). Este período varía según el tiempo que lleve trabajando el empleado. Sin embargo, no se requiere notificación cuando el empleado es despedido por un motivo justificado.

La sección 6 de la Individual's Rights Protection Act prohíbe que se deniegue la continuación en el empleo por una de las formas de discriminación proscritas.

Además de la protección que ofrecen la Alberta Labour Act, 1973 y la Individual's Rights Protection Act, administradas por el Ministerio del Trabajo y sus órganos, en la Masters and Servants Act se habilita un recurso limitado para que hagan uso de él quienes se consideren despedidos impropriamente. Se puede hacer uso de esta legislación recurriendo directamente a los tribunales.

B. Medidas destinadas a garantizar el derecho al trabajo

1) Programas y leyes

La Alberta Labour Act, 1973 y la Individual's Rights Protection Act garantizan el derecho de todas las personas a trabajar sin discriminación en un empleo elegido por ellas, siempre que satisfagan las normas ocupacionales, que son calificaciones de buena fe.

La provincia ha aprobado multitud de leyes relacionadas con la educación y la formación profesional. Las instituciones creadas en virtud de esa legislación han sido financiadas en gran parte por el Gobierno provincial, para asegurarse de que habrá normas y calidad sobresalientes en todo el sistema y la posibilidad de instruir a todos los individuos de la sociedad con independencia de su situación financiera.

La legislación por la que se organizan los programas de orientación y formación técnicoprofesional figura principalmente en los instrumentos jurídicos que establecen los programas de enseñanza media y superior.

a) La School Act

En esta Ley (apéndice V) se establece la enseñanza primaria obligatoria hasta los 16 años, con una cláusula por la que se dispensa la asistencia a la escuela del estudiante a los 15 años si no existe un programa adecuado. Además, la Ley autoriza que los estudiantes bajo su jurisdicción (es decir, entre los 6 y 21 años) participen en programas para adquirir experiencia laboral durante las horas normales de clase, por los cuales se les reconocerán créditos igual que si estuvieran en el aula.

b) Las Universities Act, Colleges Act y Banff Centre Act

Mediante este cuerpo legislativo (apéndice VI) se regulan los establecimientos docentes privados, regidos por consejos, que funcionan fuera de la esfera gubernamental, pero que están sujetos a un control definido del Gobierno. Estos controles regulan principalmente el aspecto fiscal y los programas, si bien hay que señalar que el Gobierno también nombra a los miembros del Consejo. Los establecimientos ofrecen una amplia gama de materias de instrucción, entre ellas la formación profesional, las bellas artes y los idiomas. La continua función docente que desempeñan estos establecimientos, las instituciones administradas por el Gobierno y el sector privado, representan otra importante forma de ayuda para lograr un empleo completo y productivo y el progreso económico, social y cultural.

c) La Department of Advanced Education and Manpower Act

Esta Ley (apéndice VII) prevé la promulgación de normas para distribuir los fondos asignados por la Cámara legislativa a fin de conceder subsidios para la enseñanza superior. Por ejemplo, en la Alberta Regulation 196/75 se enumeran los subsidios de educación y formación técnicoprofesional que permitirán que las personas incapacitadas y económicamente débiles puedan continuar su educación.

En virtud de esta Ley, el Departamento puede dictar reglamentos para la creación, funcionamiento, administración y gestión de instituciones docentes administradas por los Gobiernos provinciales, tales como universidades, colegios universitarios públicos y privados, institutos técnicos, escuelas agrícolas y vocacionales y centros de formación vocacional. Además, el Departamento puede promulgar reglamentos que determinen los programas y servicios que ofrecerán estas instituciones.

El Departamento creado en virtud de esta Ley también tiene facultades para coordinar las actividades de los colegios, con objeto de que todas las escuelas agrícolas y vocacionales sigan las mismas normas al enseñar la agricultura práctica y científica, economía doméstica y otros temas relacionados con esas instituciones docentes de Alberta.

d) La Trade Schools Regulation Act

El objeto de esta Ley (apéndice VIII) es obligar a que se registren todas las escuelas de oficios que funcionan en la Provincia. En virtud de sus disposiciones, el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede, entre otras cosas, reglamentar:

- i) prescribiendo el número máximo de horas de enseñanza de un oficio;
- ii) los derechos de matrícula máximos;
- iii) la prohibición de que se expida un certificado de competencia, si el interesado no ha aprobado los exámenes que estipula el reglamento;
- iv) en general, la gestión, administración y funcionamiento de la escuela de oficios y la naturaleza de los exámenes por los que se concederá el certificado de competencia;

/...

- v) el alojamiento y equipo requeridos y los medios de enseñanza empleados;
- vi) la venta de los cursos de instrucción que ofrezca la escuela de oficios; y
- vii) en general, la gestión, funcionamiento, administración y normas de instrucción y todas las cuestiones relacionadas con la seguridad de los intereses de los alumnos y del público.

En la Ley también se establece que se registrarán todas las escuelas de oficios, si el Departamento queda satisfecho de que poseen instructores competentes y equipo suficiente para enseñar cualquier oficio que se propongan. Además, el Departamento tiene poderes para anular la inscripción si, después de una investigación, está convencido de que la escuela no satisface los requisitos previstos en la Ley o los reglamentos.

e) La Manpower Development Act

En la sección 2 de la Ley (apéndice IX) se enumeran las obligaciones del Ministro, es decir, garantizar la organización de una amplia gama de servicios y programas relativos a los recursos humanos en el Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos.

En la sección 4 se prevé el nombramiento de un "Director de Aprendizaje y certificación de oficios", y de los demás funcionarios que se precisen para aplicar las disposiciones de la Ley.

La sección 6 se refiere a la creación de una "Junta de Aprendizaje y certificación de oficios". Por la sección 9 se establecen comités asesores locales, que aconsejarán a la Junta en las cuestiones relacionadas con el aprendizaje, formación y certificación de cualquier oficio; revisarán los programas de aprendizaje, y formularán la política de acreditación cuando se considere que los programas de formación existentes en el sistema de enseñanza (tal como las escuelas profesionales secundarias), en las Fuerzas Armadas y en otros sistemas de enseñanza de ocupaciones proporcionan los conocimientos y especializaciones requeridos en un determinado programa de aprendizaje.

Con la aplicación de este sistema administrativo, se garantiza al público y a los alumnos potenciales excelentes programas de formación disponibles para las personas que puedan pasar el examen de ingreso.

En la sección 30 de la Ley se prevé la promulgación de normas que regulen la formación y certificación de los obreros de los oficios. En esas normas se establecen los programas de aprendizaje, se determinan las calificaciones para admitir aprendices, las condiciones del aprendizaje, la enseñanza teórica y práctica y la expedición de un certificado de terminación de estudios.

También pueden fijarse normas sobre la forma de perfeccionar los conocimientos de los obreros de cualquier oficio.

/...

## 2) Ayuda financiera

Los estudiantes de las instituciones de postsecundaria pueden obtener ayuda financiera en Alberta. En efecto, existen numerosas becas particulares, y las condiciones para obtenerlas suelen ser mérito escolástico y/o necesidad económica. Además, para determinados grupos y para la población estudiantil existen varios fondos de los que pueden obtener préstamos sin intereses, como bolsas de estudios hasta después de la graduación, los estudiantes genuinos residentes en la Provincia. Estos fondos son públicos y, por lo tanto, están a disposición de los estudiantes que presenten una solicitud que satisfaga los requisitos estipulados (que en su mayoría suelen estar relacionados con la necesidad económica).

### a) La Education of Servicemen's Children Act

Por esta Ley (apéndice X) se habilita dinero del Fondo de Rentas Generales para educar a los hijos de militares que mueren o quedan incapacitados en actos del servicio militar.

La Cámara legislativa ha concedido estos créditos para que esos niños puedan obtener la educación de secundaria, objetivo compatible con la política oficial de proporcionar a todos los miembros de la sociedad iguales oportunidades relativas para que se instruyan. En Alberta, los padres suelen ayudar a sus hijos en los estudios de enseñanza secundaria; sin embargo, en estos casos el principal ganador de dinero ha muerto o se ha quedado incapacitado sirviendo al público. Al habilitar este fondo especial, el Gobierno trata de colocar a esos niños desaventajados en la misma posición (por lo menos, desde el punto de vista financiero) que los muchachos que tienen a sus padres.

En virtud de la sección 3 1), el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, establece una junta para que examine las solicitudes de estos fondos.

En virtud de la sección 3 4), la criatura debe haber residido en Alberta por lo menos durante 10 años antes de la fecha de la solicitud.

En la sección 3 3) se define la enseñanza secundaria, como la educación que es posible obtener en Alberta en un instituto de segunda enseñanza, una escuela agrícola o de oficios o un instituto técnico.

### b) La Students Finance Act

Esta Ley permite que la Cámara legislativa apruebe fondos para ayudar a los estudiantes mediante un préstamo, subsidio, bolsa, premio o beca.

En virtud de la sección 3, el Departamento de Enseñanza Superior y Recursos Humanos nombra una junta de finanzas de estudiantes, para que administre todos los programas creados mediante la orden del Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo.

Con sujeción a las normas establecidas, la Junta puede conceder préstamos a los estudiantes que asisten a las instituciones docentes públicas o privadas, con cargo al Fondo de préstamos para estudiantes, o, utilizando los recursos del Fondo de Oportunidades para Educación, pagar la totalidad o parte de los préstamos pendientes concedidos por los bancos registrados o las sucursales del Tesoro a los estudiantes en virtud de la Canada Student Loans Act.

La sección 8 estipula que, para ser elegible para un préstamo, el solicitante debe ser un residente auténtico de Alberta y estar inscrito en un programa de estudios aprobado por la Junta, que incluye a las Universidades, los colegios universitarios, el Centro de Banff, las escuelas técnicas y cualquier instituto de segunda enseñanza de la provincia.

En virtud de la sección 10, el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede promulgar normas para alcanzar los objetivos de la Ley, entre ellas los plazos, condiciones, forma y reembolso o anulación de las distintas clases de ayuda.

c) La Students Loan Guarantee Act

Esta Ley (apéndice XI) tiene por objeto garantizar el reembolso de los préstamos concedidos por las instituciones de crédito a los estudiantes, cuando éstos presenten un certificado de elegibilidad. Mediante esta garantía, la Provincia acepta el certificado con buena fe y garantiza que se reembolsará el principal y los intereses. Cuando la Provincia concede esta garantía, asegura que habrá fondos para todos los estudiantes, con independencia de su solvencia crediticia. Cuando un préstamo se paga en virtud de esta Ley, se traspasan a la Provincia los derechos de la institución de crédito. Las normas que rigen la administración de esta Ley son preparadas por el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo.

3) Evolución desde enero de 1976

La Student Finance Act, 1976

Por esta Ley (apéndice XII) se revoca la anterior, y entró en vigor el 1° de enero de 1977. La nueva ley reafirma la mayoría de las disposiciones de la legislación anterior. La enmienda consiste en que el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede confiar a la Junta la función de vigilar las operaciones y administración de cualquier programa creado para ayudar a las personas a educarse o adquirir formación profesional.

En consecuencia, el mismo organismo puede administrar ahora todos los programas de ayuda financiera, para garantizar que se seguirá una política uniforme y evitar la duplicación de la asistencia.



ARTICULO 7. EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS  
Y SATISFATORIAS

A. Remuneración

1) Salario equitativo

Las secciones 30 y 31 de la Alberta Labour Act, 1973 establecen la Junta de Relaciones Industriales, que es el órgano encargado de fijar el salario mínimo.

Este salario mínimo puede basarse en la remuneración por hora, día, semana, etc. o en cualquier otra base que la Junta considere pertinente. En la actualidad, el salario se fija a tres distintos niveles, en reconocimiento de que los estudiantes y obreros jóvenes tienen distintas necesidades de empleo. El trabajador no puede aceptar trabajo por menos del salario mínimo (sección 354), y este mínimo se aplica sin ninguna referencia al sexo de la persona.

Por la Industrial Wages Security Act (Apéndice XIII) se requiere que los empleadores de determinadas industrias entreguen, antes de iniciar sus operaciones en un año determinado, una fianza para responder del pago de las remuneraciones que equivalga como mínimo a la suma más alta pagada por sueldos mensuales por la empresa durante los 12 meses anteriores. El Departamento también está facultado para obtener la información que pudiera necesitar con objeto de averiguar la naturaleza y estabilidad de los trabajos de la empresa (sección 3).

2) Fijación del salario mínimo y asalariados no cubiertos

La Junta de Relaciones Industriales tiene poderes para fijar el salario mínimo (véase la Parte 7 (i)), y las partes están en libertad para negociar salarios más altos y/o otros plazos y condiciones de empleo mediante negociación colectiva. Las disposiciones sobre salario mínimo no alcanzan a los funcionarios del Gobierno provincial, los obreros del campo empleados en explotaciones no comerciales, los policías municipales y las empleadas domésticas de los hogares.

3) Relación salario mínimo/costo de la vida

En el Apéndice XIV figuran cuadros que muestran:

- a) la relación entre el índice del salario mínimo real en Alberta, los salarios de determinadas industrias y el índice de precios de consumo; y
- b) la relación entre el índice de salario mínimo real de Alberta y los de otras jurisdicciones del país.

4) Salario igual por trabajo de igual valor

En la Individual's Rights Protection Act (sección 5) se prohíbe que haya diferencias de salarios basadas en el sexo cuando los trabajos que se realizan son "similares" o "sensiblemente similares". Las cláusulas de esta Ley establecen la ilegalidad de tales disposiciones, si se encuentran en un contrato colectivo. Además, en sus secciones 17 a 26 se concede a la Comisión de Derechos Humanos autoridad para imponer el cumplimiento de la Ley. (Apéndice III).

/...

Las normas sobre el trabajo se aplican por igual a todos los trabajadores, sin ninguna referencia al sexo (salvo en el caso de la licencia de maternidad naturalmente). (Apéndice XV).

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1) La Occupational Health and Safety Act

La Ley (Apéndice XV) señala que la salud y la seguridad de los trabajadores en el lugar de trabajo constituye una responsabilidad que compartirán los empleadores y los obreros. La Ley impone a los empleadores la obligación de garantizar la salud y seguridad de sus empleados, mientras que los trabajadores están obligados a adoptar medidas razonables para proteger su propia salud y seguridad y la de sus compañeros de trabajo. Además, los proveedores están obligados a garantizar que las herramientas, artefactos o equipo que proporcionan funcionan en condiciones seguras.

De conformidad con el objetivo oficial de estimular la participación de todos los grupos interesados, con esta Ley se establece un Consejo de Salud y Seguridad Ocupacional, formado por representantes de los trabajadores, de los directivos y del público en general. El Consejo asesora al Departamento en las cuestiones relacionadas con la salud y seguridad de los trabajadores y recibe las apelaciones pertinentes, de conformidad con la legislación.

La Ley establece que habrá inspecciones, con objeto de asegurarse de que se cumplen las disposiciones. Cuando un funcionario de salud y seguridad ocupacional inspeccione un lugar de trabajo, deberá permitirse su acceso a toda la zona que solicite. Estos inspectores también pueden solicitar copias de documentos y tomar muestras de productos, así como lecturas y fotografías.

Si el lugar de trabajo no satisface las normas mínimas, puede ordenarse al empleador que cumpla los reglamentos. Cuando las condiciones son poco saludables o inseguras, el inspector puede ordenar que cese el trabajo; después de adoptadas las medidas correctivas, se realiza una segunda inspección y puede ordenarse la reanudación del trabajo.

Cuando ocurre un accidente que tiene como consecuencia lesiones graves o muerte, el empleador o contratista principal tiene la obligación de notificarlo al Director de inspección. Inmediatamente se enviará un investigador, para que examine el lugar de trabajo y establezca las causas del accidente.

La Ley prohíbe también que un obrero trabaje cuando existe un peligro inminente contra su salud y seguridad o la salud y seguridad de algún compañero de trabajo.

En la Ley se faculta al Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, para que promulgue normas relacionadas con la salud y seguridad en el trabajo. En la actualidad, están reglamentadas las siguientes cuestiones: primeros auxilios, prevención general de accidentes, seguridad en las construcciones, seguridad en las instalaciones del petróleo y gas natural, seguridad en las explotaciones madereras, seguridad en la manipulación de explosivos, seguridad en los elevadores de grano, y

reglamento de los comités mixtos de salud y seguridad en el lugar de trabajo. Existen otras reglas, que se aplican en los siguientes aspectos: ruidos, salud ocupacional, normas ecológicas, fibrosis pulmonar, enfermedades del plomo, y radiografía industrial.

Además de todas estas normas, la Ley contiene disposiciones para preparar códigos de prácticas, en los que se especifiquen ciertos procedimientos de seguridad que se seguirán en el lugar de trabajo.

2) Principales medidas y procedimientos

El Gobierno de Alberta ha creado un Departamento separado de Salud, Seguridad e Indemnizaciones del Trabajo, para garantizar que se mantendrán las más rigurosas normas de seguridad en el lugar de trabajo y para indemnizar a las víctimas de accidentes del trabajo. Con objeto de alcanzar este objetivo, se ha encargado a varios órganos especiales del Departamento de determinados aspectos especializados.

a) La División de Salud y Seguridad Ocupacional

Esta División está encargada de prevenir accidentes y enfermedades relacionados con el trabajo, y de fomentar la salud y la seguridad en la ocupación. Esto se logra mediante los servicios coordinadores que prestan seis subdivisiones, cuya función principal consiste en actuar en estrecho contacto con los empleadores, trabajadores, etc. para establecer y mantener un ambiente saludable y seguro y prácticas seguras para una fuerza de trabajo sana. Otros objetivos de la División son:

- 1) aprovechar todas las posibilidades de la Occupational Health and Safety Act y de otras leyes administradas por la División, y garantizar su cumplimiento;
- ii) ampliar y mejorar las leyes, reglamentos, normas, directrices, códigos de prácticas y procedimientos para eliminar los riesgos;
- iii) asegurarse de que los empleadores y trabajadores conocen y entienden la legislación y la política de salud y seguridad ocupacional del Gobierno de Alberta;
- iv) evitar lesiones, enfermedades y daños genéticos a los trabajadores y al público en general, debidos a la exposición a las radiaciones ionizantes y no ionizantes; y
- v) reunir datos y fomentar y realizar investigaciones para identificar los riesgos y causas de accidentes y determinar la forma en que podrán evitarse los accidentes, lesiones y enfermedades.

**Nota:** Si bien no se indica específicamente, estos objetivos están vinculados al ambiente ocupacional, y los lugares y prácticas de trabajo.

/...

b) La Subdivisión de Inspección/Minas

Objeto de esta Subdivisión

Consiste en administrar e imponer la Occupational Health and Safety Act y sus reglamentos, inspeccionando, investigando y haciendo propaganda, para asegurarse de que los empleadores y los trabajadores entienden la ley y la cumplen.

Objetivos de la Subdivisión

- i) Efectuar y documentar las inspecciones e investigaciones acerca de la salud y seguridad en el lugar de trabajo, vinculadas con los programas previstos, accidentes seleccionados y preocupaciones expresadas.
- ii) Administrar e imponer la ley y los reglamentos, para lograr una buena comprensión y apreciación en el lugar de trabajo, y recomendar las revisiones en la legislación que sean necesarias.
- iii) Proporcionar datos a los encargados de redactar las normas, concertar los acuerdos sobre jurisdicción requeridos y fomentar las prácticas de trabajo seguras en la industria.

c) Subdivisión de Servicios de Laboratorio

Objeto de esta Subdivisión

Consiste en proporcionar servicios de laboratorio a las personas de Alberta que trabajan en las cuestiones de salud y seguridad ocupacional.

Objetivos de la Subdivisión

- i) Proporcionar servicios analíticos cualitativos y cuantitativos a los clientes, para que: a) verifiquen la identidad de los materiales de la industria y comprueben si tienen impurezas tóxicas, y b) comprobar el grado de exposición a agentes específicos y sus efectos bioquímicos.
- ii) Suministrar información técnica relativa a la detección y vigilancia de las sustancias químicas tóxicas, para establecer métodos analíticos específicos, que se utilizarán en toda la Provincia.

d) Subdivisión de Servicios Médicos

Objeto de esta Subdivisión

Identificar y prevenir las enfermedades e incapacidades relacionadas con la ocupación dentro de la población trabajadora de Alberta, y mejorar en general las condiciones de salud de los trabajadores.

Objetivos de la Subdivisión

- i) Promover la preparación y aplicación de los servicios de sanidad ocupacional y vigilar sus normas.

/...

- ii) Preparar, promover, aplicar y evaluar los reglamentos y directrices de vigilancia de la sanidad ocupacional, estimular la organización de los programas de formación requeridos y proporcionar servicios médicos de asesoramiento ocupacional.
  - iii) Promover la preparación y aplicación de programas de conservación de la capacidad auditiva de los trabajadores, y vigilar si se cumplen las normas respectivas.
  - iv) Identificar la distribución y los factores determinantes de las enfermedades ocupacionales y la frecuencia de las lesiones entre la población trabajadora de Alberta.
  - v) Animar a los trabajadores de Alberta para que mejoren su estado de salud.
  - vi) Fomentar, dirigir y/o evaluar las investigaciones y el enlace con otras organizaciones investigadoras de la salud y la seguridad ocupacional.
- e) Subdivisión de Higiene Ocupacional

Objeto de esta Subdivisión

Garantizar la protección de los trabajadores contra los riesgos a la salud vinculados con su ambiente de trabajo y las prácticas de trabajo.

Objetivos de la Subdivisión

- i) Identificar y evaluar los riesgos ocupacionales a la salud, y asegurar el control de tales riesgos mediante la aplicación y cumplimiento de la Occupational Health and Safety Act y sus reglamentos.
- ii) Proporcionar servicios de asesoramiento, consulta e instrucción e información técnica acerca del control de los riesgos ocupacionales de la salud y de los efectos de tales riesgos en la salud de los trabajadores.
- iii) Realizar o fomentar las investigaciones sobre los riesgos ocupacionales de la salud, la idoneidad de las normas y la eficacia de los métodos del control.
- iv) Preparar leyes, reglamentos, normas y directrices relacionados con el ambiente de trabajo y las prácticas de trabajo.
- v) Estimular el desarrollo de la capacidad y pericia de los empleadores y consultores para reconocer, evaluar y controlar los riesgos ocupacionales de la salud, y regular la vigilancia de los ambientes de trabajo a cargo de empleadores y/o consultores.

f) Subdivisión de Sanidad de las Radiaciones

Objeto de esta División

Los fines de la Subdivisión de Sanidad de las Radiaciones consisten en evitar las lesiones, enfermedades y daños genéticos a los trabajadores y al público, resultantes de la exposición a las radiaciones ionizantes (rayos X y gamma) y no ionizantes (lasers, microondas y luz ultravioleta).

Objetivos de la Subdivisión

- i) Administrar la legislación y los reglamentos de la Provincia sobre radiaciones.
- ii) Atender solicitudes e identificar las necesidades relacionadas con la sanidad de la radiaciones, y que preocupan al público o a los políticos.
- iii) Proporcionar servicios de asesoramiento, consulta e instrucción relacionados con la protección contra las radiaciones.

g) Subdivisión de Investigaciones y Educación

Objeto de esta Subdivisión

Promover la salud y seguridad ocupacional mediante la preparación, coordinación y ejecución de actividades de enseñanza, consulta e investigación.

Objetivos de la Subdivisión

- i) Suministrar recursos para preparar y ejecutar programas que animen y eduquen a empleadores, trabajadores y otras personas para que adopten prácticas, procedimientos y técnicas de trabajo seguros y saludables.
- ii) Promover, ejecutar y evaluar las investigaciones relacionadas con la salud y la seguridad ocupacional.
- iii) Patrocinar y coordinar la enseñanza de las técnicas de primeros auxilios.
- iv) Coordinar la producción y distribución de las actividades y materiales propagandísticos de la División.
- v) Continuar desarrollando los preparativos para establecer un centro de recursos informativos.
- vi) Patrocinar y coordinar un programa para ampliar la consciencia de la seguridad y salud en las explotaciones agrícolas.

3) Nuevos programas en preparación

El Programa "Alive"

La campaña titulada "Alive" se inició en febrero de 1979, y está previsto que continúe durante los próximos dos años. Consiste en un programa integrado para

/...

fomentar la salud y la seguridad en el trabajo, e incluye propaganda por radio y televisión, carteles y otras publicaciones, y una unidad móvil mixta de aula y exposición que recorre la Provincia para llevar el programa a determinados lugares de trabajo.

Programa de seguridad en las explotaciones agrícolas.

Dos clases importantes de trabajadores no están bajo la jurisdicción de la Occupational Health and Safety Act: los trabajadores agrícolas y las empleadas domésticas. No obstante, se han logrado notables progresos en la preparación de programas de seguridad para los trabajadores del campo, y a continuación presentamos algunos de los puntos más salientes:

- a) Cursos prácticos sobre seguridad para los agricultores y sus familias;
- b) Seminarios para los obreros agrícolas adolescentes, que participan en el Programa de empleo en las granjas (verano);
- c) Concurso de carteles en las escuelas primarias;
- d) Cursos prácticos sobre tensión laboral, para las familias de los agricultores;
- e) Subsidios a las asociaciones agrícolas, para fomentar la seguridad en las granjas; y
- f) Despliegues sobre seguridad en la granja, presentados en las Ferias del campo.

4) Estadísticas sobre accidentes y enfermedades del trabajo

La Junta de Indemnizaciones del Trabajo de Alberta recopila estadísticas acerca de las reclamaciones presentadas por lesiones o enfermedades laborales, que abarcan aproximadamente un 75% de la fuerza de trabajo empleada en la Provincia. Las reclamaciones presentadas comprenden la ayuda médica (pagos por tratamiento médico, aparte de los primeros auxilios), el tiempo perdido (cuando se indemniza al trabajador por el salario perdido a causa del accidente), la incapacidad permanente y las muertes. La Junta presenta en su informe anual estadísticas de las reclamaciones recibidas cada año, si bien un 7% probablemente se rechazarán. Los cuadros estadísticos de los informes anuales de 1976 y 1977 se acompañan en el Apéndice XVII.

Para cada reclamación se codifican una serie de elementos, que describen al trabajador y la lesión sufrida, y se trata de fijar la hora y lugar en que sucedió el accidente. La información codificada sobre el trabajador incluye la fecha de nacimiento, ocupación, experiencia con el empleador actual, días trabajados por semana y duración del turno. La lesión se describe utilizando zonas del cuerpo, naturaleza de la lesión, tipo y origen del accidente, etc. según la Norma ANSI Z16.2. Otras variables codificadas son la industria a que se dedica el empleador, la fecha y hora del accidente, y la zona general en que ocurrió. Los datos más salientes de las reclamaciones recibidas por la Junta en 1978 se incluyen en el Apéndice XVIII.

La Subdivisión de Investigaciones y Educación también prepara una serie de informes basados en los datos de las lesiones y enfermedades del trabajo, a menudo relativos a una industria determinada, los cuales se distribuyen a las partes interesadas fuera de la División. Como ejemplo, se incluye un informe sobre la industria de la perforación de pozos en el Apéndice XIX.

C. Igual oportunidad para ser promovido

La sección 6 de la Individual's Rights Protection Act prohíbe la discriminación basada en motivos de raza, creencias religiosas, color, sexo, características físicas, estado civil, edad, ascendencia o lugar de origen "respecto del empleo o de cualquier plazo o condición del empleo", si bien reconoce la legitimidad de la "denegación" basada en un conocimiento genuino de la ocupación.

En la sección 15 de la Public Service Act se estipula que los ascensos en la Administración pública provincial se basarán en el principio del mérito, prestándose especial atención al rendimiento en el trabajo y a la capacidad de automejora.

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

1. Horas de trabajo

Las secciones 23 a 29 de la Alberta Labour Act, 1973 limitan las horas de trabajo y conceden amplias facultades a la Junta de Relaciones Industriales para preparar y administrar el reglamento correspondiente. En general,

- a) las horas de trabajo no podrán exceder de ocho por día;
- b) no podrán exceder de 44 por cada período de siete días; y
- c) deberán limitarse a un período de diez, a contar desde el momento en que se comienza a trabajar.

No se podrán trabajar horas extraordinarias con regularidad, a menos que lo apruebe la Junta o exista una emergencia.

Salvo que la Junta apruebe otra cosa, los empleados deberán tener 24 horas consecutivas de descanso en cada período de siete días. Además, deberán tener un descanso mínimo de ocho horas entre turnos, cuando se utilice esta forma de trabajar.

La Junta podrá conceder permisos para que se acorte la semana de trabajo o se apliquen programas con jornada flexible, si así lo desea. Sin embargo, tales permisos sólo se suelen conceder cuando el promedio de horas semanales trabajadas no pasa de 44, y cuando los funcionarios de salud y seguridad consideran que no hay efectos perjudiciales en la salud y la seguridad.



2) Tiempo libre

La sección 36 de la Alberta Labour Act, 1973 autoriza a la Junta de Relaciones Industriales a promulgar normas para que los empleadores den vacaciones pagadas a los empleados (Apéndice IV). Hasta la fecha, se han promulgado dos órdenes:

a) La Orden General sobre vacaciones pagadas No. 31 (Apéndice XX), por la cual se requiere que se conceda a todos los empleados (excepto en la industria de la construcción) dos semanas de vacaciones pagadas todos los años, o una suma de dinero, cuando el período de empleo es más breve.

b) La Orden sobre vacaciones pagadas en la industria de la construcción (Apéndice XXI), en la cual se reconoce la naturaleza excepcional de esta industria y se requiere el pago de una suma en vez del período de vacaciones.

Por la sección 37 de la Alberta Labour Act, 1973 se autoriza a la Junta de Relaciones Industriales a reglamentar la remuneración por los días festivos generales (Apéndice XXII). La norma sobre fiestas generales exige que los empleados calificados:

a) cobren como si fuera un día normal de trabajo cuando no trabajan en esa fiesta; o

b) perciban una prima por todo el tiempo trabajado cuando trabajan en esa fiesta, además de la paga normal, o un día libre con paga en alguna otra ocasión, como compensación de la fiesta.

Una vez más se reconoce la naturaleza peculiar de la industria de la construcción, habiéndose promulgado una orden separada que requiere el pago de una suma en vez de tiempo compensatorio (Apéndice XXIII).

Las normas que establecen las órdenes de la Junta son mínimas, y no prohíben que se concedan condiciones más favorables, unilateralmente por el empleador o como resultado de un acuerdo mutuo durante el proceso de negociación de un contrato colectivo.

3) Operaciones continuas

La sección 26 de la Alberta Labour Act, 1973 autoriza a la Junta de Relaciones Industriales para que apruebe el trabajo por turnos, cuando las operaciones del empleador requieren que los empleados estén presentes todos los días. Estos turnos se organizan con los siguientes criterios:

a) debe existir una necesidad auténtica de que el empleador funcione con una operación continua;

b) el promedio de horas semanales trabajadas no deberá exceder del máximo reglamentario;

c) los días consecutivos de trabajo serán compatibles con la naturaleza y ubicación de la labor; y

d) la propuesta deberá ser apoyada por un gran número de empleados.

/...

La aprobación de un calendario de turnos no disminuye el derecho de los empleados a vacaciones y días festivos generales pagados.

4) Mecanismo de aplicación

Las disposiciones sobre horas trabajadas, jornal mínimo, disfrute de tiempo libre y descanso se aplican con uniformidad en toda la Provincia por conducto de la Junta de Relaciones Industriales y de la Subdivisión de Normas Laborales, del Departamento de Trabajo de Alberta. Los inspectores de la Junta o de la Subdivisión están facultados para realizar investigaciones sobre estas cuestiones (secciones 9 y 10 de la Alberta Labour Act, 1973) y la Junta y la Subdivisión pueden imponer la Ley y todos sus reglamentos y los imponen por medio del sistema provincial de tribunales (secciones 42 a 45 de la Alberta Labour Act, 1973) o de la autorización jurídica que tiene la Junta, según lo exijan las circunstancias.

ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes

1) La Alberta Labour Act, 1973 es el principal instrumento jurídico de la provincia por el que se establecen los derechos sindicales. Es posible entablar demanda en los tribunales por infracción de las disposiciones de la Ley, pero quizá se requiera el consentimiento del Ministro por escrito.

2) La Firefighters and Policemen Labour Relations Act regula la negociación de contratos colectivos de los bomberos y la policía municipales (apéndice XXIV).

3) La Public Service Employee Relations Act sirve para reglamentar los contratos colectivos de los funcionarios del gobierno provincial y de algunos organismos de la Corona (apéndice XXV).

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

La sección 66 de la Alberta Labour Act, 1973 reconoce explícitamente el derecho de un empleado a afiliarse a un sindicato, participar en sus actividades legítimas y negociar contratos colectivos con el empleador mediante su agente negociador.

De esta disposición quedan excluidas:

- Por la sección 49 1) h)
- i) Las personas que la Junta opine tienen funciones directivas o están empleadas con capacidad confidencial en cuestiones vinculadas a las relaciones laborales;
  - ii) Las personas que son médicos, dentistas, arquitectos, ingenieros o abogados y pueden ejercer la profesión en virtud de las leyes de Alberta o están empleadas en su capacidad profesional; y
- Sección 2 2) b)
- Los empleadores y empleados a los que no se aplique la presente Ley en virtud de una disposición de otro instrumento legislativo.

La sección 73 1) prohíbe que un empleador domine o influya en la administración, gestión o política de un sindicato.

Por la sección 73 2) no se puede expedir un certificado a un sindicato cuando la afiliación de los empleados es consecuencia directa de la actuación de piquetes de huelga.

En la sección 153 se prohíbe que los empleadores cometan actos que inhibirán el legítimo ejercicio de los derechos de las personas a formar sindicatos y afiliarse a ellos.

En la sección 155 se prohíbe que un sindicato tenga prácticas discriminatorias que impidan u obstaculicen el ejercicio de los derechos y obligaciones individuales de conformidad con la Ley.

También se prohíben por esta sección las actividades de organización de empleados en el lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, sin el consentimiento del empleador.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

La legislación de Alberta no contiene ninguna limitación o restricción del derecho de los sindicatos a ingresar en federaciones o confederaciones nacionales, ni del derecho de estas últimas a formar organizaciones sindicales internacionales o afiliarse a ellas.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

La sección 58 1) estipula que, a los efectos de la Ley, un sindicato podrá entablar demandas y ser demandado, o iniciar acciones judiciales y ser objeto de ellas.

La sección 58 2) estipula que un sindicato y sus actos no se considerarán ilegales por el solo hecho de que uno o varios de sus objetivos o fines consistan en restringir el oficio.

La sección 98 permite que un empleador y un sindicato continúen o concierten un contrato colectivo, por el que todos los empleados o una unidad de empleados del empleador tienen que estar afiliados a un sindicato.

E. Derecho de huelga

Las secciones 104 a 130 establecen que los sindicatos tendrán derecho a declarar la huelga y que los empleadores podrán cerrar las instalaciones (lockout) únicamente cuando se hayan seguido y terminado los trámites obligatorios de contratación colectiva previstos en la Ley.

Este procedimiento incluye:

1) Las actividades de conciliación de que se encarga el personal del Departamento del Trabajo; y

/...

2) Una votación sobre la huelga o lockout, y una notificación por lo menos con dos días hábiles de anticipación de la huelga o del lockout.

En las secciones 67 a 81 se establece que un sindicato podrá adquirir la categoría de agente exclusivo de negociación para una unidad de empleados solicitándolo de la Junta de Relaciones Industriales y obteniendo una certificación de ella. Este método evita la necesidad de que los empleados se dediquen a interrumpir el trabajo o apliquen otras sanciones económicas para que el empleador reconozca sus derechos.

Por la sección 138 de la Ley se requiere que en todos los contratos colectivos se incluya un método para resolver las diferencias originadas por las condiciones contractuales, sin recurrir a la huelga o lockout.

Cuando el contrato colectivo no contiene tal método, la Ley impone un trámite obligatorio para resolver las diferencias mediante arbitraje definido y compulsorio.

El derecho a declarar la huelga o el lockout puede restringirse en determinadas situaciones de emergencia.

Sección 163 1) dice: "Cuando el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, opine que existe o pudiera existir una emergencia como consecuencia de una controversia, en circunstancias tales que:

- a) se originen o se pudieran originar perjuicios a la salud o los bienes porque
  - i) haya cesado de funcionar o sea probable que cese de funcionar un sistema, planta o equipo de alcantarillado o un sistema, planta o equipo de abastecimiento de agua, calefacción, electricidad o gas, o
  - ii) se hayan reducido o interrumpido los servicios de sanidad o sea probable que se reduzcan o interrumpan; o
- b) se causen o sea probable que se causen penalidades absurdas a personas que no participan en la controversia,

el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, podrá declarar por orden que después de la fecha de la orden, todos los actos y procedimientos relativos a la controversia se sustituirán por procedimientos de emergencia en virtud de esta Sección."

Después de promulgada una orden de conformidad con la sección 163 1), se considera ilegal cualquier huelga o lockout u otro acto de la controversia autorizados o permitidos de otra forma en virtud de la Ley.

La sección 163 4) requiere que el Departamento organice inmediatamente un procedimiento para ayudar a las Partes a lograr una solución, y le otorga facultades para hacer todo lo necesario para resolver la controversia.

F. Condiciones especiales aplicables a los funcionarios públicos

Mediante la Firefighters and Policemen Labour Relations Act (apéndice XXIV) se reglamenta la negociación de los contratos colectivos de los bomberos y fuerzas de policía de los municipios.

Los bomberos tienen derecho a afiliarse a un sindicato y a negociar colectivamente con su empleador.

La sección 3 estipula que los policías tendrán derecho a pertenecer a una Asociación de Policías y a negociar colectivamente por conducto de un agente negociador, pero no podrán permanecer en un sindicato u organización afiliada directa o indirectamente a un sindicato, ni afiliarse a ellos.

En la sección 4 se establece que los bomberos y los policías no podrán participar en actividades huelguísticas.

Las secciones 11 a 15 describen el procedimiento para resolver las controversias surgidas en las negociaciones del contrato colectivo mediante arbitraje obligatorio.

La Public Service Employee Relations Act (apéndice XXV) fija la forma en que mantendrán relaciones laborales la Corona, en el derecho de Alberta, y los funcionarios empleados directamente por la provincia.

En virtud de la sección 17, los funcionarios tienen derecho a afiliarse a un sindicato, a participar en sus actividades legales y a negociar colectivamente con el empleador por conducto de un agente negociador.

El proceso de la negociación colectiva y de la obtención del derecho a negociar es esencialmente similar al descrito en las disposiciones de la Alberta Labour Act, 1973.

La principal diferencia con la Alberta Labour Act, 1973 es que, con excepción de las cuestiones especificadas en la sección 48, todos los asuntos no resueltos por negociación colectiva se someterán a arbitraje. La decisión del árbitro es compulsoria para el agente negociador, para todos los empleados y para el empleador. En las secciones 93 y 94 se prohíben las huelgas y los lockouts.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Legislación social de carácter general

La Social Development Act

Mediante esta Ley (apéndice XXVI) se crea un programa de seguridad social, en virtud del cual se pagará una prestación social a cualquier persona que se encuentre dentro de la provincia y no pueda cubrir las necesidades básicas de sí mismo y de las personas a su cargo; la prestación representará una cantidad suficiente para satisfacer tales necesidades básicas.

/...

### La Preventive Social Services Act

En virtud de esta Ley (apéndice XXVII) se establecen programas de servicios sociales preventivos a nivel municipal y provincial. Los programas de los municipios son financiados en un 80% con fondos del gobierno provincial, y están orientados a fomentar el bienestar y a evitar problemas. El más importante es el programa de cuidados diurnos, que incluye el establecimiento de normas (en virtud de la Social Care Facilities Licensing Act) y un régimen de subsidios basado en unos honorarios variables, para garantizar que los necesitados recibirán ayuda y que existen incentivos para que los progenitores únicos ingresen en la fuerza de trabajo y permanezcan en ella.

### La Senior Citizens Benefits Act, 1975

Con esta Ley (apéndice XXVIII) se crea una prestación mensual, que se abonará a los pensionistas que cobran además un suplemento de conformidad con la Old Age Security Act (Canadá) y son residentes de Alberta. El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede dictar normas que prescriban la forma de pago y las sumas que se abonarán.

### La Pension Benefits Act

En esta Ley se prevé la inscripción e inspección de los planes de pensiones administrados por particulares, para proteger las prestaciones de los participantes en el plan.

### B. Seguridad para la salud

La Alberta Health Care Insurance Act (apéndice XXIX), prevé en su sección 18 el pago de una prima mínima especificada, que va desde nada hasta una suma mensual basada en la capacidad del individuo para pagar (determinada por los ingresos del impuesto sobre la renta); como contraparte, el plan de seguro médico pagará una prestación relacionada con el costo de "los servicios básicos de sanidad".

Según la sección 2, los "servicios básicos de sanidad" abarcan:

- 1) Todos los servicios que prestan los médicos y que resulten necesarios;
- 2) Los servicios de cirugía dental que se considera debe prestar un odontólogo; y
- 3) Los servicios de oftalmología y optometría.

El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede dictar normas:

- 1) Especificando los servicios que son de sanidad básica, y la forma en que se pagarán las prestaciones;
- 2) Prescribiendo lo que es y no es "un servicio básico"; y
- 3) Proporcionando cobertura a los residentes que se ausenten temporalmente de la provincia.

/...

El Departamento de Hospitales y Atenciones Médicas, en consulta con la Asociación de Médicos de Alberta, establece la cuantía de las prestaciones pagaderas.

En virtud de la sección 19, el residente de Alberta no tendrá derecho a las prestaciones de los servicios básicos de sanidad mientras pertenezca a las Fuerzas Armadas o a la Real Policía Montada del Canadá o cumpla condena en un presidio federal, porque estos grupos están cubiertos en virtud de otros instrumentos legales del Gobierno federal.

Los servicios optativos de sanidad relacionados con la hospitalización, medicación, etc. se determinan en el reglamento promulgado de conformidad con la Alberta Health Care Insurance Act (apéndice XXX).

En el reglamento también se prevé un programa de prestaciones ampliadas para la salud, que beneficia a las personas de edad y sus cónyuges y personas a cargo. Se incluye un servicio odontológico completo, en unión de disposiciones sobre gafas, dispositivos contra la sordera y suministros y artefactos medicoquirúrgicos. No hay que pagar primas para participar en el plan de prestaciones ampliadas.

La Alberta Hospital Act (apéndice XXXI) sirve para crear distritos hospitalarios en la provincia, con objeto de construir, amueblar y mantener hospitales en ellos. Todos los hospitales son administrados por una Junta de la propia localidad.

El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede dictar normas sobre:

- 1) La aprobación del diseño y ubicación de los hospitales;
- 2) La calidad de los servicios que se prestarán;
- 3) La política de admisiones;
- 4) La creación de escuelas y organización de programas para formar personal de hospitales;
- 5) La evacuación de los tejidos humanos; y
- 6) Otros asuntos que pudieran ser necesarios.

La mayoría de los servicios hospitalarios que se consideran médicamente necesarios están incluidos en el plan de prestaciones de hospitalización de la provincia, del que se benefician gratuitamente los residentes registrados, de conformidad con el plan de seguro para atenciones médicas de Alberta

Alberta también ha promulgado una Emergency Medical Aid Act, que estipula que, en caso de un accidente o emergencia, cuando un médico o enfermera registrada prestan servicios o primeros auxilios voluntariamente y sin esperar ninguna remuneración, fuera del hospital o de otro lugar con instalaciones adecuadas, así como cualquier otra persona que voluntariamente preste primeros auxilios en el lugar de un accidente o emergencia, no podrán ser demandados por daños y lesiones o por la muerte del individuo a quien prestaron ayuda, salvo en caso de negligencia grave.

/...

En la Health Unit Act (apéndice XXXII) se prevé la creación de unidades de sanidad en toda la provincia, cada una de las cuales tendrá su propia junta administrativa y estará financiada íntegramente por la provincia.

Estas unidades proporcionarán servicios gratuitos de vacunación, cuidado de niños sanos, terapéutica del discurso, odontología preventiva y otra serie de programas preventivos basados en la comunidad.

Además, pueden proporcionar cuidados a domicilio a las personas que tengan derecho a ellos desde el punto de vista del médico. Este programa incluye enfermería casera, ayudantes domésticos, ayuda en la casa, comidas enviadas por camioneta, y suministro de equipo médico.

Los pacientes tienen derecho a estos servicios gratuitamente durante dos semanas, después de lo cual pagan un derecho de usuario basado en una escala gradual, según sus ingresos económicos.

En la Treatment Services Act (apéndice XXXIII) se prescriben una serie de programas de sanidad, que están a disposición de determinadas clases de personas o de las personas que están enfermas o reúnen determinadas condiciones.

En este programa se incluyen:

- la artritis reumatoide,
- la poliomielitis,
- el labio leporino,
- la diabetes,
- los niños inválidos, y
- los servicios de sanidad para personas mayores, que abarcan:
  - gafas,
  - cuidados odontológicos y dentaduras postizas,
  - dispositivos contra la sordera,
  - suministros quirúrgicos, y
  - equipo médico.

Todos los residentes de Alberta reciben gratuitamente los beneficios de estos programas.



### C. Seguridad de la familia

En virtud de la Married Women's Act (apéndice XXXIV), los bienes aportados al matrimonio por el esposo o adquiridos después del casamiento por él son de su propiedad, mientras que los bienes adquiridos por la esposa le pertenecen a ella. Estos bienes incluyen la propiedad raíz y la personal. La Ley permite que las casadas adquieran bienes y en potencia puedan ser demandadas por daños y perjuicios o incumplimiento de contrato, y en general tener responsabilidad jurídica en todos los aspectos como si fueran solteras.

En virtud de la Dower Act (apéndice XXXV), los derechos dotales son los que concede la legislación al cónyuge de un casado propietario de bienes raíces. Como consecuencia, el propietario no puede enajenar sus bienes sin el consentimiento del cónyuge; sin embargo, se puede prescindir de ese consentimiento por decisión judicial cuando el propietario y su cónyuge viven separados, cuando el cónyuge no habita en la provincia desde que se casó, cuando se desconoce el paradero del cónyuge, cuando el propietario posee dos o más hogares, cuando el cónyuge ha concertado un acuerdo escrito por el que recibe una consideración valiosa y renuncia a sus derechos a los bienes dotales, o cuando el cónyuge es una persona incompetente o perturbada mental. El propietario que enajena los bienes dotales sin consentimiento del cónyuge, deberá entregar la mitad de los ingresos o del valor de los bienes, cualquiera que sea la magnitud mayor. Además, el cónyuge superviviente tiene derecho al usufructo por vida del hogar.

La Domestic Relations Act trata de las cuestiones conexas con la ruptura del matrimonio, entre ellas de la pensión alimenticia y del mantenimiento. En consecuencia; puede concederse ahora subsidio de mantenimiento en virtud de la Divorce Act federal y de la Domestic Relations Act.

La Worker's Compensation Act proporciona seguridad financiera a los beneficiarios cuando se producen lesiones durante el trabajo, que les obligara después a dejar el empleo.

Las normas estipulan que, cuando un trabajador tiene derecho a indemnización, se le pagará una parte determinada de sus rentas del trabajo durante el período en que está incapacitado.

La Junta de Indemnizaciones del Trabajo ha construido un servicio de rehabilitación grande y muy moderno, donde los trabajadores heridos o incapacitados pueden recibir tratamiento y terapéutica física y ocupacional.

En esta Ley se prevé que las personas a cargo de trabajadores lesionados tendrán derecho a indemnización cuando el propio obrero tiene derecho a ella o se le demuestra a la Junta que el cónyuge o los hijos a cargo carecen de medios adecuados de sustento y pudieran convertirse en un lastre para el Gobierno o municipio del lugar de residencia o para una sociedad benéfica privada; o cuando las personas a cargo no son mantenidas por el obrero y existe una orden judicial de la autoridad competente para que pague pensión alimenticia al cónyuge o los hijos,

/...

la Junta puede entregar la totalidad o parte de la indemnización al cónyuge o hijos de ese obrero o en beneficio de ellos. Cuando un trabajador muere como consecuencia de un accidente sin que haya cónyuge a cargo o durante los dos años anteriores vivió en unión libre con un cónyuge con el que tuvo uno o varios hijos, la indemnización a que tendría derecho el cónyuge a cargo puede pagarse, a discreción de la Junta, a tal cónyuge de facto hasta que él o ella contraigan matrimonio. Al casarse un cónyuge de facto que percibe indemnización, las disposiciones de esta Ley se aplicarán, con las modificaciones necesarias, como si esa persona fuera el viudo o viuda del trabajador. A los efectos de esta Ley, la expresión "hijos" incluye los hijos ilegítimos, los nietos y los hijos del esposo o esposa engendrados en un matrimonio anterior, así como cualquier otro niño para el que el obrero estuviera en loco parentis.

La Family Relief Act estipula que se puede expedir una orden de mantenimiento y apoyo. Cuando una persona fallece después de haber hecho testamento, pero sin incluir en él disposiciones para el sustento y apoyo de las personas a su cargo, o cuando muere ab intestato y la parte que reciben las personas a cargo en virtud de la Intestate Succession Act no es suficiente para que se mantengan y subsistan en forma adecuada, un juez puede a su discreción, cuando se le presente una solicitud y a pesar de las cláusulas del testamento y de la Intestate Succession Act, ordenar que se pague de la sucesión una cantidad adecuada para el mantenimiento y subsistencia de dichas personas a cargo. La expresión "personas a cargo" significa el cónyuge del difunto y los hijos menores de 18 años o mayores de esa edad, pero incapacitados por deficiencias físicas o mentales para ganarse la vida. Además, la expresión "hijos" incluye al hijo del difunto nacido después de su muerte; al hijo ilegítimo de un fallecido que ha reconocido la paternidad o ha declarado ser su padre por una orden expedida de conformidad con la Maintenance and Recovery Act (apéndice XXXVI) o de cualquier otra ley anterior, que prevea la filiación u órdenes de paternidad y al hijo ilegítimo de una mujer fallecida.

Por la Child Welfare Act (apéndice XXXVII) se regula la protección de los niños en la provincia, y se impone una función obligatoria al Director de Bienestar Infantil para que investigue los alegatos de que los niños pudieran necesitar protección, y adopte las medidas necesarias para concederla en caso necesario, y proporcione servicios de asesoramiento y otros servicios a las familias con objeto de que protejan a sus niños. La Ley también autoriza un programa de servicios para los niños incapacitados, hogares adoptivos, cuidado y tratamiento de los delincuentes juveniles y adopción. Estos servicios son gratuitos para las familias, aunque quizá se les pida que mantengan a la criatura si disponen de medios económicos para hacer ese pago.

En virtud de la Infants Act, el Tribunal Supremo de Alberta puede expedir órdenes relacionadas con bienes raíces, y asignar alquileres y vender patrimonio personal cuando se trata de un lactante. Si el Tribunal opina que es necesaria o pertinente la venta, alquiler u otra forma de enajenación de bienes raíces para mantener o educar al lactante o porque el lactante se beneficiará con tal enajenación, puede ordenar que se realice. La Ley permite también la expedición de órdenes para el mantenimiento o educación de un lactante y la confirmación de la liquidación de una demanda o acción por heridas sufridas por el lactante. En términos generales, la Ley trata de proteger al lactante y de habilitar los medios para su mantenimiento y educación mediante el escrutinio judicial de las cuestiones relativas al patrimonio.

La Maintenance Order Act (apéndice XXXVIII) legisla el mantenimiento de un miembro incapacitado de la familia. La Ley estipula que el esposo, la esposa, el padre, la madre y los hijos de una persona anciana, ciega, coja, deficiente mental o que sea indigente y no pueda trabajar, están obligados a mantenerla, incluyendo la alimentación, ropas, atención médica y alojamiento que necesite. El padre o la madre de un niño menor de 16 años le proporcionarán mantenimiento, incluida la alimentación, ropas, atención médica y alojamiento que necesite. Sin embargo, esta sección no impone a una persona la responsabilidad de mantener a otra si no puede hacerlo con su propia fortuna o su trabajo, ni tampoco impone la obligación respecto de una persona que puede mantenerse por sí misma. Para poder imponer estas medidas, tiene que expedir un tribunal una orden de mantenimiento.

En la Maintenance and Recovery Act se enumeran los procedimientos legales por los que se puede ordenar al padre de un hijo nacido fuera de matrimonio que proporcione el sustento de la criatura.

La Matrimonial Property Act (apéndice XXXIX) representa una importante reforma del derecho familiar. En ella se establece la distribución equitativa del patrimonio en caso de ruptura del matrimonio. En virtud de esta Ley, una "orden de patrimonio matrimonial" significa la distribución de los bienes realizada por un tribunal a solicitud de uno de los cónyuges.

Un cónyuge sólo puede solicitar una orden:

- a) Si la residencia habitual de ambos cónyuges es Alberta;
- b) Si el último domicilio común habitual estaba en Alberta; o
- c) Si la residencia habitual en el momento de contraer matrimonio era Alberta.

Los precedentes que deben existir antes de que un tribunal pueda expedir una orden son los siguientes:

- a) Un decreto nisi o declaración de nulidad;
- b) Un dictamen de separación judicial;
- c) Una situación en la que los cónyuges han vivido separados y aparte por lo menos durante un año continuo, o menos de un año cuando no hay posibilidad de reconciliación; o
- d) Cuando las partes viven separadas y un cónyuge ha traspasado o piensa traspasar bienes a un tercero, que no es un comprador genuino, o piensa hacer un regalo o donación con objeto de eludir un derecho al patrimonio que pudiera tener el otro cónyuge.

En cualquier distribución que haga, el tribunal distribuirá el patrimonio "de la manera que considere más justa y equitativa".

Al expedir una orden, el tribunal supone desde un principio que todos los bienes adquiridos por una u otra parte durante el matrimonio se poseen por igual.

/...

Sin embargo, puede expedir una orden que distribuya la posesión de otra forma. Para determinar si tiene que modificarse la hipótesis inicial de la posesión por igual, el tribunal, puede tener en cuenta los puntos siguientes:

- a) La contribución aportada por cada cónyuge al matrimonio;
- b) La contribución, financiera o de otra clase, aportada directa o indirectamente por cada cónyuge a la adquisición o mejora de una explotación agrícola o empresa poseída o explotada por uno de los cónyuges o por ambos;
- c) La contribución directa o indirecta a la adquisición de bienes;
- d) La capacidad de ganancia de cada uno de los cónyuges;
- e) La duración del matrimonio;
- f) Si los bienes fueron adquiridos cuando los cónyuges vivían separados y aparte; y
- g) Cualquier otro factor que el tribunal crea pertinente.

El tribunal puede expedir después una orden de distribución del patrimonio, y decidir que:

- a) Un cónyuge entregue dinero o transfiera un interés participatorio al otro;
- b) El patrimonio sea vendido, y se dividan los fondos, o
- c) Declarar que un cónyuge tiene un interés participatorio en el patrimonio.

#### D. Prestaciones para los incapacitados

En virtud de la Dependent Adults Acts (apéndice XL), la persona interesada (incluido un síndico o tutor público) puede solicitar de un tribunal una orden de tutoría de un adulto que no puede:

- a) Cuidar de sí mismo; o
- b) Formar juicios lógicos de la totalidad o de algunas de las cuestiones relacionadas con su persona.

Las órdenes expedidas por el tribunal pueden facultar al tutor plenario para:

- a) Decidir dónde vivirá el adulto a su cargo permanente o temporalmente;
- b) Decidir con quién vivirá el adulto a su cargo y con quién se tratará;
- c) Decidir si el adulto a su cargo tendrá o se le permitirá tener actividades sociales, y en caso afirmativo la naturaleza y alcance de las mismas y otras cuestiones conexas;

/...

d) Decidir si el adulto a su cargo podrá o se le permitirá trabajar, y en caso afirmativo la naturaleza del trabajo, para quién trabajará, y otras cuestiones conexas;

e) Decidir si el adulto a su cargo podrá o se le permitirá participar en programas educativos, vocacionales o de formación profesional, y en caso afirmativo la naturaleza y alcance de los programas y otras cuestiones conexas;

f) Decidir si el adulto a su cargo solicitará o podrá solicitar una licencia, permiso, aprobación u otra clase de formación, y en caso afirmativo la naturaleza y alcance de tales, y otras cuestiones conexas;

g) Iniciar cualquier procedimiento legal que no esté relacionado con el patrimonio del adulto a su cargo, y llegar a una solución conciliatoria o liquidar cualquier procedimiento seguido contra el adulto a su cargo, que no esté relacionado con su patrimonio;

h) Autorizar cualquier atención a la salud que redunde en beneficio del adulto a su cargo;

i) Adoptar las decisiones cotidianas en nombre del adulto a su cargo, incluido el régimen alimenticio y la forma de vestir de tal adulto; y

j) Adoptar las decisiones que podría tomar un padre respecto de su hijo menor de 14 años, y que no están especificadas en los incisos a) a j).

#### E. Prestaciones de maternidad

La orden No. 71 de la Junta de Relaciones Industriales (apéndice XV) regula la concesión de licencias de maternidad, y en general da derecho a la empleada calificada:

A un máximo de 12 semanas de vacaciones sin paga antes de la fecha del nacimiento;

A un máximo de seis semanas de vacaciones sin paga después de la terminación del embarazo;

además, las empleadas

No podrán ser despedidas por haber quedado embarazadas, y

Deberán ser restauradas después de la licencia de maternidad en un cargo por lo menos comparable al que tenían antes de concedérseles la licencia y sin reducción en la remuneración y las demás prestaciones.

La orden de licencia de maternidad no requiere que se concedan vacaciones pagadas, pero las personas que salen con licencia de maternidad tienen derecho a las prestaciones del Programa del Seguro Nacional de Desempleo.

## 2. COLUMBIA BRITANICA\*

### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. En la Provincia de Columbia Británica no existe ninguna ley que reconozca el derecho a trabajar, tal como se establece en el artículo 6 del Pacto. No obstante, una vez empleada la persona existen 110 leyes que enuncian claramente el derecho de los empleados a determinadas condiciones de trabajo. Esta legislación y sus reglamentos constituyen un amplio cuerpo jurídico de derechos humanos, normas de trabajo y disposiciones sobre relaciones industriales, que afectan el ambiente laboral.

Las principales leyes que administra el Departamento del Trabajo o juntas autónomas son las que permiten que las personas recurran a los tribunales. Esos instrumentos se examinan en el presente informe y son:

El Human Rights Code of British Columbia, 1973\*\*;  
El Labor Code of British Columbia, 1973;  
La Hours of Work Act, 1960;  
La Minimum Wage Act, 1960;  
La Payment of Wages Act, 1962;  
La Factories Act, 1966;  
La Annual and General Holidays Act, 1960;  
La Apprenticeship and Training Development Act, 1978;  
La Workers' Compensation Act, 1968;  
La Employment Agencies Act, 1960;  
La Control of Employment of Children Act, 1960;  
La Deceived Workmen Act, 1960;  
La Truck Act, R.S. 1960; y  
La Maternity Protection Act, 1966.

Las leyes, reglamentos, órdenes y demás documentos que se analizan en esta parte no se reproducen en el informe. Sin embargo, muchos de ellos se han remitido al Secretario General acompañando al informe.

B. En el Human Rights Code of British Columbia se estipula que todas las personas que viven en la Provincia tienen derecho a iguales oportunidades y acceso al empleo, arrendamiento, compra o alquiler de propiedades y servicios públicos sin tener en cuenta su raza, religión, sexo, color, ascendencia, lugar de origen, edad, estado civil, convicciones políticas o condenas penales no vinculadas al empleo.

El Código requiere que se contrate y ascienda al personal basándose en las calificaciones del cargo y que ni los sindicatos, ni las asociaciones de empleadores y profesionales excluyan a nadie por motivos discriminatorios, y que los contratos se negocien sin referencia a la raza, religión, sexo, color, ascendencia, lugar de origen, edad, estado civil, convicciones políticas o condenas penales no vinculadas al empleo.

---

\* Informe preparado por el Gobierno de la Provincia de Columbia Británica.

\*\* Los Estatutos de la Columbia Británica se revisaron en 1979, y el texto revisado se publicó una vez terminado el presente informe.

Los fragmentos importantes del Código relativos a las oportunidades de empleo y ascensos son las secciones 7, 8 y 9:

Discriminación en la publicidad ofreciendo empleo

"7. Ninguna persona utilizará o distribuirá formularios de solicitud de empleo; publicará o hará que se publiquen anuncios relativos al empleo o las posibilidades de empleo, o hará una investigación por escrito o de palabra de un solicitante, que

a) indique directa o indirectamente limitaciones, especificaciones o preferencias por raza, religión, color, sexo, estado civil, edad, ascendencia o lugar de origen de nadie; o

b) requiera que un solicitante proporcione información sobre su raza, religión, color, ascendencia, lugar de origen o convicciones políticas."

Discriminación en el empleo

"8. 1) Todas las personas tendrán derecho a oportunidades iguales basadas en calificaciones genuinas, respecto de su ocupación o empleo o respecto de cualquier posible ocupación, empleo, avance o ascenso; sin limitar la generalización del texto que antecede:

a) ningún empleador negará empleo, continuará empleando o avanzará o ascenderá a esa persona, o discriminará contra esa persona respecto de su empleo o condiciones de empleo; y

b) ninguna agencia de colocaciones se negará a referirla para un empleo, a menos que existan motivos razonables para tal denegación o discriminación.

2) A los efectos de la subsección 1),

a) la raza, religión, color, edad, estado civil, ascendencia, lugar de origen o convicciones políticas de una persona o clase de personas no constituirán motivos razonables;

a 1) una disposición relativa a la ciudadanía canadiense en cualquier ley, constituirá un motivo razonable;

b) el sexo de una persona no constituirá un motivo razonable, a menos que se relacione con el mantenimiento de la decencia pública;

c) la condena por un delito o una convicción sumaria no constituirán motivos razonables, a menos que tales cargos estén relacionados con la ocupación o empleo o con la ocupación, empleo, avance o ascenso que busca una persona.

3) Ninguna disposición de esta sección relativa a la edad impedirá que se aplique cualquier plazo de un plan de jubilación, incapacitación o pensión genuino o de un programa genuino basado en la antigüedad."

Discriminación por los sindicatos y asociaciones de empleadores y profesionales

"9. 1) Todas las personas tendrán derecho a iguales oportunidades de empleo basadas en calificaciones genuinas respecto de su ocupación o empleo y respecto de su afiliación o posible afiliación a un sindicato, asociación de empleadores o asociación profesional; y, sin limitar la generalización del texto que antecede, ningún sindicato, asociación de empleadores o asociación profesional, sin motivos razonables respecto de las calificaciones de esas personas:

a) negará el ingreso, expulsará, suspenderá o discriminará de alguna otra forma contra esas personas; o

b) negociará en nombre de esas personas un acuerdo que discrimine contra ellas en contravención de esta Ley.

2) A los efectos de la subsección 1),

a) el sexo, raza, religión, color, edad, estado civil, ascendencia, lugar de origen o convicciones políticas de una persona o clase de personas no constituirán motivos razonables; y

b) la condena por un delito o una convicción sumaria no constituirán motivos razonables, a menos que tales cargos estén relacionados con la ocupación, empleo o afiliación o con la ocupación, empleo o afiliación que busca una persona.

3) Ninguna disposición de esta sección relativa a la edad impedirá que se aplique cualquier plazo de un plan de jubilación, incapacitación o pensión genuino; los plazos o condiciones de cualquier plan de seguros de empleados o de grupo genuino, o de un programa genuino basado en la antigüedad."

La sección 2 1) del Labour Code of British Columbia establece que todos los empleados tendrán libertad para afiliarse a un sindicato y participar en sus actividades legales.

A los efectos de la Ley, la definición de "empleado" es como sigue:

"Empleado" significará cualquier persona a la que da trabajo un empleador, e incluirá las personas que desempeñan funciones de policía y los contratistas subordinados incluidos en una unidad pertinente de negociación en virtud de la sección 48, pero no a las personas que, en opinión de la Junta (de Relaciones Laborales),

i) estén empleadas para desempeñar, y desempeñen, las funciones de gerente o superintendente en la dirección y control de los empleados;

ii) estén empleadas en un cargo confidencial de planificador o asesor en la preparación de políticas administrativas para el empleador;

/...



- iii) estén empleadas en un cargo confidencial sobre cuestiones vinculadas a las relaciones laborales o con el personal; o
- iv) sea un maestro o profesor, tal como se definen en la Public Schools Act;"

La sección 3 del Labour Code describe los actos de intervención de un empleador que constituyen prácticas laborales injustas:

- "3. 1) Ningún empleador, ni persona que actúe en nombre de un empleador, participará o intervendrá en la formación o administración de un sindicato, o contribuirá financieramente o de otra manera a apoyarlo; no obstante lo dispuesto en esta sección, un empleador podrá permitir que un empleado o representante sindical conferencie con él durante las horas de trabajo o se ocupe de los asuntos del sindicato durante las horas de trabajo, sin perder el tiempo dedicado a estos menesteres en el cálculo de las horas trabajadas para el empleador y sin deducciones de su salario por el tiempo así ocupado.
- 2) Ningún empleador, ni persona que actúe en nombre de un empleador, podrá
- a) despedir, suspender, trasladar, dar de baja o disciplinar de otra forma a los empleados; negar empleo o la continuación de un empleo a una persona, o discriminar contra una persona respecto de su empleo o condiciones de empleo, porque esa persona
    - i) sea o se proponga ser afiliado o directivo de un sindicato, o trate de inducir a un tercero a que sea afiliado o directivo de un sindicato; o
    - ii) participe en la propaganda, formación o administración de un sindicato; o
  - b) imponer una condición en un contrato de trabajo por la que se trate de restringir el derecho de los empleados en virtud de esta Ley; o
  - c) tratar por intimidación, despido o amenaza de despido, o por cualquier otra clase de amenaza o imposición de sanciones, por promesas o un aumento de salarios o modificando cualquier otra condición del empleo, de obligar o inducir a los empleados a que se abstengan de convertirse en afiliados, directivos o representantes de un sindicato, o continúen siéndolo; o
  - d) utilizar, o autorizar o permitir el uso de rompehuelgas profesionales o de una organización de rompehuelgas profesionales; o
  - e) negarse a un acuerdo con un sindicato certificado como agente negociador para sus empleados en virtud de esta Ley, que esté negociando un contrato colectivo con objeto de concertar un acuerdo por primera vez, para que todos los empleados de la unidad (incluidos los que tal vez no sean afiliados al sindicato, pero no los excluidos en virtud de la sección 11) paguen cuotas de vez en cuando al sindicato;

pero, excepto que se estipule explícitamente, ninguna disposición de esta Ley podrá interpretarse en el sentido de que limita o afecta de otra manera el derecho del empleador a:

f) suspender, trasladar, dar de baja o despedir a los empleados por motivos justificados;

g) notificar a los empleados una exposición de hechos u opinión razonable sobre el negocio del empleador; o

h) introducir cambios en el negocio del empleador que sean razonablemente necesarios para una gestión adecuada."

La sección 5 del Labour Code of British Columbia protege a los empleados contra las tácticas coercitivas de los directivos de sindicatos, empleadores o compañeros de trabajo. Su texto dice:

"5. Ninguna persona recurrirá a la coerción o intimidación de cualquier tipo para obligar o inducir a otra persona a afiliarse o abstenerse de afiliarse a un sindicato o a seguir siendo afiliada o darse de baja en él."

Además de sus responsabilidades por la administración de los estatutos de los derechos humanos y del trabajo de la Provincia, el Departamento del Trabajo formula la política y estrategia destinadas a mejorar el nivel de empleo, las condiciones de trabajo y el clima de las relaciones industriales.

La Subdirección de Investigaciones y Planificación realiza estudios en diversos asuntos que preocupan, tal como la planificación de los recursos humanos, las normas laborales, las relaciones industriales y la higiene y seguridad en el trabajo. Esta Subdirección prepara un análisis mensual de las estadísticas del empleo, los datos del costo de la vida, los contratos negociados, los laudos arbitrales y los actos de mediación.

La Subdirección de Programas de Empleo se encarga de administrar los programas de creación de puestos de trabajo en la Provincia. Su objetivo es reducir el porcentaje extraordinariamente alto de desocupación entre los jóvenes y personas desaventajadas de la Columbia Británica, proporcionando oportunidades de trabajo que permitan que estos grupos adquieran conocimientos especializados y experiencia laboral para participar plenamente en la fuerza de trabajo. Con este objetivo a la vista, la Subdirección ha organizado y promovido programas de empleo directo en beneficio de grupos específicos, tal como los estudiantes y las personas incapacitadas físicamente.

No existe un servicio provincial de colocaciones, aunque en algunas comunidades funcionan agencias privadas. Si proporcionan trabajadores a más de un empleador, estas agencias tienen que registrarse en el Departamento del Trabajo, de conformidad con la Employment Agencies Act. Por su parte, el Gobierno federal ha establecido oficinas del Servicio nacional de empleo.

### Orientación tecnicoprofesional y programas de formación

En la esfera de los programas tecnicoprofesionales y de formación, la Subdirección de Aprendizaje e Industrias del Departamento del Trabajo, es la encargada de promover y administrar la formación de aprendices y obreros industriales en la Provincia, y de certificar a los técnicos de oficios.

La Subdirección inspecciona la formación en el trabajo de los aprendices, les asigna la formación teórica en las escuelas técnicas y prepara y realiza exámenes para certificar la competencia de los aprendices y oficiales. También se encarga de un amplio programa previo al aprendizaje para enseñar oficios a los muchachos y muchachas que tratan de encontrar empleo como aprendices.

La Subdirección actúa en estrecha colaboración con las escuelas vocacionales, colegios universitarios, juntas escolares, Departamento de Educación y la División federal de recursos humanos, a fin de preparar todos los programas de formación. Su personal visita con regularidad las escuelas de secundaria para proporcionar información sobre los programas de preaprendizaje y aprendizaje.

La Apprenticeship and Training Development Act regula las personas que pueden aprender determinados oficios.

La sección 21 de esta Ley dice:

#### Empleo en determinados oficios

"21. 1) El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, podrá especificar por reglamento los oficios designados, y requerir que los aspirantes tengan un certificado de aptitud para poder practicar o recibir empleo en un oficio designado.

2) No obstante lo dispuesto en la subsección 1) y por solicitud de una persona afectada principalmente por una norma promulgada en virtud de la subsección 1), el Director de aprendices podrá investigar si es aplicable la norma a esa persona en las circunstancias peculiares de su práctica o empleo y concederle una exención de la norma en los plazos y condiciones que pudiera especificar en tal exención."

Los oficios "designados" en virtud de esta Ley son los siguientes:

#### 1. En general

Carroceros  
Mecánicos de automóvil  
Pintores y acabadores de automóviles  
Expertos en almacenaje y venta de piezas de automóvil  
Mecánicos fabricantes y reparadores de radiadores de automóvil  
Expertos decoradores de automóviles  
Barberos  
Caldereros  
Caldereros (montaje)

Encuadernadores  
Albañiles de obra de fábrica  
Carpinteros  
Albañiles de cemento  
Cocineros  
Mecánicos de radio y televisión a domicilio  
Estucadores  
Mecánicos electricistas  
Embalsamadores  
Soladores  
Expertos en vidriado  
Peluqueros  
Mecánicos reparadores de maquinaria pesada  
Electricistas industriales  
Expertos en instrumentos industriales  
Forjadores  
Orfebres y reparadores de joyas  
Empalmadores  
Litógrafos  
Industria maderera - Experto en banco  
Industria maderera - Aserrador en sierra circular  
Industria maderera - Armador  
Industria maderera - Ajustador de sierras  
Industria maderera - Ajustador de tuberías  
Maquinistas  
Obreros armadores  
Moldeadores  
Reparadores de máquinas de oficina  
Reparadores de quemadores de calderas  
Pintores-decoradores  
Plantilleros  
Obreros de puentes  
Enyesadores  
Plomeros  
Mecánicos de refrigeración  
Constructores de impermeabilizadores de techos  
Mecánicos de servicio y reparación de artefactos eléctricos  
Chapistas  
Obreros de construcciones navales  
Pintores de letreros y anuncios  
Mecánicos de sistemas de rociamiento  
Ajustadores de tuberías  
Metalúrgicos  
Tabiqueros  
Relojeros

2. Certificación obligatoria de aptitud

Plomeros  
Mecánicos de refrigeración  
Constructores e impermeabilizadores de techos

Chapistas  
Mecánicos de sistemas de rociamiento  
Ajustadores de tuberías

En la Apprenticeship and Training Development Act se describen las obligaciones que contraen los aspirantes y empleadores cuando conciertan un contrato de aprendizaje. En virtud de la Parte III de esta Ley, todas las escuelas de oficios deberán estar registradas y cumplir las condiciones que figuran en el instrumento legislativo.

#### Protección contra el despido arbitrario del empleo

El empleador puede despedir a los empleados no incluidos en un contrato colectivo de trabajo, pero tendrá que notificar el despido o hacer un pago en vez de la notificación; el empleador no tiene que hacer público el motivo. En cambio, los empleados amparados por un contrato de trabajo sólo pueden ser despedidos por un motivo justo y razonable.

La sección 93 del Labour Code of British Columbia dice:

#### Disposiciones sobre despido o arbitraje

"93. 1) En todos los contratos colectivos de trabajo figurará una cláusula que regule el despido o la sanción de los empleados afectados por ellos, y mediante esa disposición u otra se exigirá que el empleador tenga un motivo justo y razonable para despedir o sancionar a un empleado; sin embargo, ninguna disposición de esta sección impedirá que las partes en un contrato colectivo incluyan una cláusula diferente, para dar trabajo a prueba a determinados empleados.

2) En todos los contratos colectivos de trabajo figurará una cláusula sobre el arreglo definitivo y concluyente sin interrupción del trabajo, por arbitraje o por cualquier otro método que pudiera convenirse entre las partes de todas las personas afectadas por el acuerdo, respecto de su interpretación, aplicación, funcionamiento o supuesta violación del convenio, incluyendo todas las cuestiones relacionadas con la posibilidad de arbitraje.

3) Cuando un contrato colectivo de trabajo no contiene ninguna cláusula de las citadas en las subsecciones 1) y 2), se considerará que incluye las siguientes disposiciones:

a) El empleador no despedirá o sancionará a los empleados afectados por este acuerdo, excepto por un motivo justo y razonable.

b) Cuando surja una diferencia entre las partes relacionadas con el despido o sanción de un empleado o con la interpretación, aplicación, funcionamiento o supuesta violación del convenio (incluidas todas las cuestiones relacionadas con la posibilidad de arbitraje), una u otra de las partes podrá, sin interrupción del trabajo y después de agotar el proceso de reivindicación previsto en el contrato, notificar a la otra por escrito que desea someter las diferencias a arbitraje, y las partes convendrán en el

/...

nombramiento de un árbitro único. El árbitro oír a las partes y determinará las diferencias, y publicará una decisión que será final y obligatoria para las partes y para todas las personas afectadas por ella."

El problema respecto de los empleados no cubiertos por contratos colectivos estriba en el plazo con que el empleador deberá notificar al empleado, si es que le hace una notificación. En la Columbia Británica no existe ninguna disposición legal que establezca un plazo para la notificación, en general, el lapso se ha determinado por la naturaleza del trabajo, el tiempo de empleo con ese empleador, la edad del empleado, la disponibilidad de otros empleos similares, y la experiencia y conocimientos del trabajador.

Para recibir una indemnización por despido arbitrario, los empleados tienen que presentar una demanda judicial. Si la suma reclamada no pasa de \$1.000, el empleado puede entablar demanda en el Tribunal Provincial, División de Reclamaciones Pequeñas. Sin embargo, en los despidos arbitrarios suele ventilarse una suma superior a \$1.000, y el proceso suele tener lugar en el Tribunal de Condado o el Tribunal Supremo.

#### Protección de la maternidad

La Maternity Protection Act, 1966 protege la seguridad en el empleo de las trabajadoras durante 16 semanas. Se aplica a todas, salvo a las empleadas domésticas de residencias privadas y a las mujeres que trabajan en la agricultura y la horticultura.

Cuando una empleada presenta a su empleador un certificado médico declarando que está embarazada y que el parto tendrá probablemente lugar en una fecha determinada, el empleador deberá permitir que "deje el trabajo en el momento o momentos que ella decida durante las seis semanas que preceden inmediatamente a esa fecha".

Después del parto, el empleador no puede permitir que la empleada trabaje durante seis semanas o un período más largo, si lo recomienda un médico. La empleada también deberá presentar al empleador un certificado médico donde se indique la fecha del parto.

#### Protección contra el desempleo

En la Columbia Británica no se ha promulgado ningún instrumento legislativo contra el desempleo.

Sin embargo, si se protege contra la persuasión para que las personas cambien de empleo recurriendo a prácticas engañosas, publicidad falsa o descripciones irreales, en virtud de la Deceived Workmen Act.

Esta Ley, que se aplica mediante acción en un tribunal civil, declara ilegal que cualquier persona que se dedique a negocios en la Columbia Británica influya o persuada a otras personas para que cambien de empleo, recurriendo a descripciones engañosas, publicidad falsa o pretensiones irreales sobre:

- a) La naturaleza y carácter de la labor que se realizará;
- b) La cuantía y características de la remuneración que se pagará por el trabajo;
- c) Las condiciones higiénicas o de otra índole en el empleo; y
- d) La existencia o no de una huelga u otra clase de problema laboral entre el empleador y los empleados.

C. Estadísticas del empleo y desempleo

Las estadísticas del empleo y desempleo figuran en el Anexo de este informe.

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

A. Remuneración

La Payment of Wages Act y la Minimum Wage Act son los principales instrumentos jurídicos para proteger y salvaguardar los diversos aspectos del derecho a recibir una remuneración equitativa en la Columbia británica.

Estas leyes se administran por conducto del Departamento del Trabajo y de un órgano casi judicial, la Junta de Relaciones Industriales, cuyos miembros se designan en virtud de la Minimum Wage Act. Entre las funciones de la Junta de Relaciones Industriales figuran la promulgación de órdenes y reglamentos que regulen las condiciones de trabajo; la concesión de permisos para trabajar horas extraordinarias u horas distintas de las normales; la promulgación de órdenes que regulen la observación de las fiestas generales y la remuneración que se percibirá por ellas, y la expedición y aplicación de certificados para recuperar los salarios no pagados.

La cuantía del salario de un empleado es una cuestión que se decide entre el empleado y el empleador, y la ley sólo interviene para establecer el importe mínimo en algunos casos. Este importe mínimo lo fija el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo y actuando de conformidad con la Minimum Wage Act. La Junta de Relaciones Industriales tiene que revisar todos los años los salarios mínimos, y presentar un informe al Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, haciendo las recomendaciones pertinentes sobre las tasas de salario mínimo. La citada autoridad no está obligada a seguir esas recomendaciones.

La Junta de Relaciones Industriales está facultada para eximir a los empleados de las disposiciones de la Ley y para promulgar órdenes relativas a diferentes grupos de empleados. La Minimum Wage Act no abarca a los trabajadores del campo ni a las empleadas domésticas, y la Junta ha eximido a otros muchos empleados de las disposiciones de esa Ley. Las principales exenciones son:

- a) los empleados accidentales, que sólo actúan para los fines del oficio o negocio del empleador;
- b) los artistas, músicos y jugadores de deportes;

/...

c) los conductores de autobuses, mientras se ocupan exclusivamente del transporte de personas a escuelas e iglesias;

d) las estudiantes de enfermera, que siguen cursos en una escuela de enfermería aprobada en virtud de la Registered Nurses Act;

e) los estudiantes que trabajan en la misma escuela en que están matriculados;

f) los empleados de lanchas que se alquilan para celebrar fiestas a bordo;

g) los geofísicos y aspirantes a geofísicos, que trabajan en las exploraciones geofísicas;

h) las personas empleadas como vigilantes o cuidadores exclusivamente, excepto:

i) los policías de patrulla, que emplea una agencia de vigilancia particular; y

ii) los cuidadores de edificios de apartamentos;

i) los policías empleados por la Junta de Comisionados de Policía, y los bomberos empleados y pagados por un Departamento de Bomberos, tal como se define en la Fire Department Two-Platoon Act;

j) los empleados de la industria pesquera, incluidos:

i) los empleados a bordo de lanchas o barcos;

ii) los guardas y vigilantes contra incendios; y

iii) los empleados de campamentos;

k) los empleados de la industria maderera, incluyendo:

i) los bomberos y vigilantes para emergencias;

ii) los empleados que se dedican exclusivamente al transporte de personal y suministros; y

iii) los empleados de remolcadores, excepto los que trabajan en lanchas de colocación de compuertas o empujadoras, y los cuidadores de campamentos;

l) los empleados que tienen derecho a ejercer una profesión o actividad en virtud de:

la Architectural Profession Act,

la Chartered Accountants Act,

la Chiropody Act,



- la Chiropractic Act,
- la Dentistry Act,
- la Engineering Profession Act, 1955,
- la Insurance Act,
- la Land Surveyors Act,
- la Legal Professions Act, 1955,
- la Medical Act,
- la Naturopathic Physicians Act,
- la Optometry Act,
- la Real Estate Agents' Licensing Act,
- la Securities Act, y
- la Veterinary Act;

m) los empleados que desempeñan funciones de gerentes, inspectores o confidentes, mientras que su trabajo sólo sea de inspección o gerencia;

n) los profesores o maestros, tal como se definen en la Public Schools Act;

o) los buscadores de minas, en la industria minera;

p) las aspirantes a enfermeras prácticas que trabajan en hospitales;

q) los viajantes de comercio; y

r) los supervisores, auxiliares de maestros y auxiliares de supervisores empleados por las Juntas de síndicos de escuelas.

La Junta de Relaciones Industriales ha promulgado tres órdenes sobre el salario mínimo, que son una orden general (Minimum Wage Order 1 (1975)), otra sobre horas extraordinarias (Minimum Wager Orde 3 (1976)) y otra especial para los cuidadores residentes (Minimum Wage Order 2 (1975)).

Todos los salarios tienen que pagarse en la moneda nacional de curso legal del Canadá, o por cheque o letra librado contra un Banco registrado o un sindicato de crédito. Las remuneraciones tienen que abonarse por lo menos cada quince días. El período por el que se paga un salario no puede exceder de 16 días civiles (y no días de trabajo) consecutivos, y la remuneración deberá entregarse dentro de los ocho días siguientes a la terminación del período de paga.

Cuando el empleador da por terminada la relación de trabajo, toda la remuneración ganada (incluidos los días de fiesta pagados) deberá abonarse en el momento del despido. Si la terminación se debe a iniciativa del empleado, el empleador deberá pagar el salario final dentro de los seis días siguientes a la dimisión.

Estas normas se aplican a todos los empleados que trabajan en una ocupación reglamentada por la legislación provincial de la Columbia británica, salvo los trabajadores siguientes:

- a) los obreros del campo, recolectores de fruta y empleadas domésticas;
- b) los empleados que la Junta de Relaciones Industriales opine que se dedican a la horticultura;
- c) los profesores o maestros, según los define la Public Schools Act; y
- d) los empleados calificados en una profesión, oficio o vocación, que tienen licencias expedidas en virtud de la Architectural Profession Act, la Chartered Accountants Act, la Chiropractic Act, la Dentistry Act, la Engineering Profession Act, la Insurance Act, la Land Surveyors Act, la Legal Professions Act, la Medical Act, la Naturopathic Physicians Act, la Optometry Act, la Podiatry Act, la Real Estate Act, la Securities Act, 1967 o la Veterinary Medical Act y que, como tales empleados, se dediquen a ejercer esa profesión, oficio o vocación, un estudiante matriculado en virtud de esas leyes.

Además, la Junta de Relaciones Industriales puede eximir a los empleados o empleadores de la aplicación de estas leyes, en virtud de la Payment of Wages Act.

Los empleadores de trabajadores que entran dentro de la Minimum Wage Act deberán proporcionar a cada empleado un estado del salario que percibe en el momento de hacer el pago. En tal estado deberán figurar los datos siguientes:

- a) los ingresos del empleado por unidad de tiempo utilizada para el pago del salario;
- b) cualquier gratificación o subsidio a que tenga derecho el empleado; y
- c) las deducciones de la remuneración del empleado, indicando el fin para el que se ha deducido cada suma.

El empleador sólo podrá deducir del salario de los empleados las cantidades que hayan autorizado mediante asignación o que estipule la ley.

Los empleadores deberán deducir y remitir al Gobierno el importe del impuesto sobre la renta del empleado, las contribuciones al plan nacional de pensiones y las primas del seguro contra el desempleo. Los empleadores también deberán deducir las sumas autorizadas por una orden judicial.

Los empleados podrán asignar las partes de su remuneración que permite la sección 4 2) de la Payment of Wages Act.

La sección 15 1) de la Truck Act también permite ciertas asignaciones del salario y faculta a la Junta de Relaciones Industriales para que autorice los planes que benefician a los empleados.

En virtud de la sección 13 de la Truck Act, los empleadores no pueden deducir sumas de los salarios de sus empleados (bajo la jurisdicción de esta Ley) para compra de acciones de sociedades.

Además, la sección 12 de la Truck Act prohíbe las deducciones automáticas por gastos de afiliado o reparación de herramientas.

Los empleados afectados por la orden sobre salario mínimo también están protegidos contra deducciones por averías accidentales o trabajo poco satisfactorio (sección 10 de la General Minimum Wage Order, 1975).

La Columbia británica ha promulgado leyes que requieren que se pague un salario igual por trabajo de igual valor, sin discriminar por motivo del sexo. La sección 6 del Human Rights Code of British Columbia dice:

Discriminación en los salarios

- "6. 1) Ningún empleador podrá discriminar entre sus empleados y empleadas utilizando un empleado de un sexo para un trabajo con una remuneración menor que la que percibe un empleado del otro sexo del mismo empleador por un trabajo similar o sustancialmente similar.
- 2) A los efectos de la subsección 1), se utilizará el concepto de pericia, esfuerzo y responsabilidad, sujeto respecto de la tasa de pago a factores tales como el sistema de antigüedad, sistema de méritos y sistemas que miden los ingresos por la cantidad o calidad de la producción, para decidir qué trabajos son similares o sustancialmente similares.
- 3) La diferencia en la tasa de salario entre empleados de distinto sexo, que esté basada en factores que no sean el sexo, no constituye una infracción en el cumplimiento de la presente sección, si el factor en que se basa la diferencia la justifica razonablemente.
- 4) Ningún empleador reducirá la tasa del salario de un empleado para cumplir las disposiciones de esta sección.
- 5) Cuando un empleado percibe una remuneración menor que la que tiene derecho en virtud de esta sección, podrá recuperar de su empleador mediante acción judicial la diferencia entre la cantidad recibida y aquella a la que tenía derecho, más las costas del proceso, pero:
- a) no se iniciará ninguna demanda después de doce meses de terminados sus servicios; y
- b) la acción sólo se aplica al salario de los doce meses que precedieron inmediatamente a la fecha de su despido o del comienzo de la demanda, eligiéndose la que se produzca primero."

/...

B. La seguridad e higiene en el trabajo

La Factories Act, 1966 establece las normas generales para proteger la seguridad y salud de los empleados. Esta legislación se aplica a fábricas, tiendas y oficinas, así como al trabajo realizado en el domicilio (actividad de un empleado en su vivienda). Las secciones 20 y 22, mediante las cuales se definen las obligaciones del empleador, están redactadas de la siguiente forma:

"20. Durante las horas de trabajo, todos los empleadores mantendrán la fábrica, tienda u oficina y todos los pasillos y servicios sanitarios utilizados en ellas y bajo su control, debidamente iluminados y calentados, para que no se perjudique la salud, seguridad y comodidad de los empleados, y el propietario de todos los edificios usados como fábrica, tienda u oficina mantendrá en todo momento el edificio o las partes del mismo bajo su control o utilizadas en común por los inquilinos u ocupantes del edificio, debidamente iluminados y calentados, para que no se perjudique la salud, seguridad o comodidad de las personas empleadas en el edificio o que lo utilizan o tienen acceso a él."

"22. Ninguna persona explotará una fábrica, tienda u oficina en la que existan condiciones que pongan en peligro la salud o seguridad de las personas empleadas en ella; esta sección se aplicará tanto si contravienen como si no otras secciones de la presente Ley."

Esta ley, y el Occupational Environment Regulations promulgado en virtud de ella, regulan la cantidad de iluminación que deberá proporcionar el empleador, la temperatura y pureza del aire que deberá mantener, el espacio que se asignará a cada empleado y los tipos de comedor, salas de descanso y cuartos de aseo que se habilitarán.

La Ley, y el Reglamento conexo, están administrados por la Subdirección de Ambiente Ocupacional, del Departamento del Trabajo, principalmente mediante un programa de inspecciones sobre el terreno para garantizar que se mantienen una condiciones razonables de trabajo en los establecimientos industriales. Los inspectores de la Subdirección comprueban la idoneidad de los sistemas de alumbrado, calefacción, ventilación, control de la contaminación del aire y saneamiento y pintura interior. También se atribuye prioridad a las instalaciones para empleados relacionadas con la comodidad e higiene personal, tal como comedores, cuartos de aseo, cuartos de duchas, cabinas guardarrobas y asientos.

Además, la Subdirección de Ambiente Ocupacional proporciona servicios de consulta a empleadores, arquitectos, ingenieros y empresas constructoras sobre las normas de funcionamiento de los servicios en los edificios que se proponen para fábricas y otros lugares de trabajo.

La Workers' Compensation Act estipula que, en las industrias donde se aplica la Ley, se pagará una indemnización por cualquier lesión o muerte de un trabajador, debida a accidentes originados durante el trabajo y causados por él.

Por reglamento promulgado en virtud de la Workers' Compensation Act, los empleadores están obligados a mantener servicios y equipo de primeros auxilios y a cumplir las abundantes normas sobre seguridad y primeros auxilios que ha dictado la Junta de Indemnizaciones del Trabajo.

La Ley se aplica a los empleadores y trabajadores de las industrias siguientes:

- a) en las industrias de las comunicaciones, construcción, pesca, madera, manufacturación y minería; producción y distribución de electricidad, gas o agua; y canteras, tiendas minoristas, transportes y establecimientos mayoristas;
- b) en las operaciones de la mayoría de las empresas industriales;
- c) en la construcción de edificios no industriales que tienen un valor de 5.000 dólares o más;
- d) en las industrias u ocupaciones incidentales a cualquiera de las industrias enumeradas o vinculadas con ellas, y en otras industrias u ocupaciones que pudiera determinar la Junta;
- e) en cualquier empleo de la Corona en el derecho provincial, incluyendo el empleo en cualquier junta o comisión permanente; y
- f) en cualquier empleo de un Municipio, aldea municipal o urbano de cualquier junta o comisión que administre o gestione cualquier trabajo o servicio en su nombre.

Por el contrario, los Bancos, compañías de seguros y otras instituciones financieras no entran dentro del ámbito de la Workers' Compensation Act, así como tampoco los supervisores de empresas no pertenecientes a la Provincia y los trabajadores empleados en la evaluación de concesiones mineras. Los miembros de un cuerpo de comisarios no están incluidos, salvo que trabajen en una industria bajo la jurisdicción de la Ley.

Tampoco están cubiertas por la Workers' Compensation Act las siguientes personas:

- a) los empleados accidentales, y que sólo actúan para los fines del oficio o negocio del empleador;
- b) los jugadores de deportes y artistas de todas clases;
- c) los trabajadores de fuera de la Provincia;
- d) los miembros de la familia de un empleador menores de 19 años, o el cónyuge de un empleador; y
- e) los empleadores que no tienen un lugar de negocios dentro de la Provincia y realizan temporalmente actividades en ella, pero no emplean a ningún trabajador residente en la Provincia.

C. Igual oportunidad para ser promovido

Véase el artículo 6 de la Parte A, y en especial la sección 8 del Human Rights Code of British Columbia.

D. Descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

Las principales leyes destinadas a promover y salvaguardar los derechos al descanso, tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones pagadas son:

La Hours of Work Act,

La Minumun Wage Act,

La Annual and General Holidays Act,

La Fire Department Hours of Labour Act

La Fire Department Two-Platoon Act,

La Coal Mines Regulation Act,

La Mines Regulation Act, y

La Labour Regulation Act.

Mediante la Hours of Work Act se reglamenta el número de horas diarias y semanales que puede trabajar un empleado. La norma general es que puede trabajar un máximo de ocho horas diarias y de 44 semanales.

Esta norma se aplica en las empresas industriales enumeradas en una lista anexa a la Ley. En general suelen ser todas las industrias de manufacturación, transformación y construcción y de servicios.

Las disposiciones no se aplican a las personas empleadas en funciones confidenciales o que tienen un cargo de supervisión o administración, si no realizan trabajos que habitualmente hacen otros empleados.

El límite de horario puede sobrepasarse en caso de accidentes, actos incontrolables de la naturaleza o cuando deben realizarse trabajos urgentes en una planta o maquinaria para evitar un grave perjuicio en la labor normal del negocio.

Cuando el empleador y los representantes de los empleados se ponen de acuerdo o cuando es costumbre en la actividad trabajar menos de och horas uno o varios días a la semana, los empleados pueden trabajar nueve horas en otros días. Sin embargo, no debe excederse el límite de 44 horas semanales.

La Junta de Relaciones Industriales puede autorizar que se trabajen más horas por día o por semana si está convencida de que las horas adicionales son necesarias para resolver emergencias y que no perjudican los intereses de los empleados.

/...

La Junta tiene que conceder un permiso por escrito al empleador. Existen cláusulas similares en los órdenes sobre salario mínimo de las industrias y ocupaciones que no aparecen en la Hours of Work Act.

La Junta también puede conceder exenciones temporales y permanentes. Algunas de las últimas son como sigue:

1. Conductores de autobuses
2. Industria maderera - se autorizan turnos nocturnos de nueve horas
3. Tala de árboles
4. Pesca, excepto:
  - a) los empleados de oficina en territorio organizado;
  - b) los guardas y vigilantes contra incendios en territorio organizado; y
  - c) los empleados de tiendas o almacenes o los comisarios, y los servidores de estaciones de gasolina en territorio organizado
5. Los cocineros y encargados de dormitorios comunes en territorio sin organizar
6. Los mecánicos, operarios, bomberos y engrasadores
7. Los buscadores de minas
8. Los preparadores temporeros de cajas y cajones en los meses de junio, julio, agosto y septiembre, para despachar pedidos urgentes
9. Los empleados de droguerías (no pueden trabajar más de 88 horas en dos semanas sucesivas, pero no deben sobrepasar las 48 horas semanales ni las nueve horas diarias)
10. Los vendedores de pan (los repartidores no deben trabajar más de ocho horas diarias, y la semana de trabajo nunca excederá de 44)
11. Los empleados de florerías (para resolver situaciones extraordinarias, que no pueden superarse razonablemente de otra manera, pero las horas de trabajo no excederán de 88 por término medio en dos semanas consecutivas)
12. La industria de frutas y verduras frescas
13. Los conductores de camiones, freneros y encargados de almacén, que sean necesarios para satisfacer las necesidades de la industria del transporte
14. Los repartidores de leche (los conductores de los vehículos pueden trabajar 15 horas semanales sobre la norma, siempre que en un período de siete semanas no pasen de las 350 horas, ni actúen más de 10 horas en un solo día)
15. Los viajantes de comercio

/...

16. Los expertos en exploraciones geofísicas
17. Los madereros (las personas empleadas en la industria maderera pueden trabajar más de 44 horas semanales, pero no más de ocho diarias, siempre que durante dos semanas consecutivas el promedio de horas semanales no exceda de 44)
18. Los obreros constructores de oleoductos o gasoductos, perforadores de pozos e industrias de servicios
19. Los profesionales
20. Los empleados de los hoteles de vacaciones en territorio sin organizar (estas personas pueden trabajar hasta 10 horas diarias y 52 semanales, del 1° de junio al 30 de septiembre inclusive de cada año). "Territorio sin organizar" significa no organizado de conformidad con la Municipalities Act of British Columbia
21. Los empleados mercantiles (estas personas pueden trabajar once horas los viernes o sábados y el día anterior a una fiesta oficial, cuando ésta cae en sábado, pero el total de horas semanales de trabajo no deberá exceder de 44)
22. Los encargados de bares, camareros y obreros de mantenimiento (cuando trabajen por turnos partidos, las horas deberán limitarse a las 13 siguientes al comienzo de la jornada)
23. Los expertos de desecación de yerba (salvo del 16 de abril al 30 de septiembre inclusive, de cada año), y
24. Los madereros encargados de los troncos al final del recorrido (los turnos partidos deberán limitarse a las 16 horas siguientes al comienzo de la jornada)

Hay tres industrias cuyos horarios de trabajo se rigen por leyes especiales:

a) Los hornos de coque, las fundiciones de concentración o las plantas de separación de minerales (sección 2 de la Labour Regulation Act).

b) Los servicios de bomberos: las horas de trabajo de los bomberos están reglamentadas por la Fire Departments Hours of Labour Act y la Fire Departments Two-Platoon Act.

c) Las minas: la sección 20 1) - 3) de las Coal Mines Regulation Acts reglamenta las horas de trabajo en la minería del carbón de la forma siguiente:

- "20 1) Ninguna persona trabajará en una mina debajo de la tierra durante más de ocho horas en un período de 24 horas; la jornada de ocho horas se contará desde el momento en que esa persona entre en la mina hasta que regresa a la superficie.
- 2) Ninguna persona trabajará en la superficie o en las cercanías de una mina durante más de ocho horas en un período de 24 horas.
- 3) Esta sección no se aplicará:



- a) a las emergencias en que corren peligro vidas o bienes;
- b) cuando hay que efectuar trabajos urgentes para poder continuar la labor ordinaria de la mina, pero sólo ocasionalmente y, de todas formas, nunca durante más de 16 horas en un período de 24 horas; o
- c) cuando es necesario, debido a un cambio periódico de turnos."

En las minas que no son de carbón rige la Mines Regulation Act; sus disposiciones pertinentes son similares a las cláusulas de la sección 20 de la Coal Mines Regulation Act.

La mayoría de los empleados sujetos a la Minimum Wage Act deberán tener un período semanal de descanso de 32 horas consecutivas.

Los conductores y auxiliares de ambulancia, los conductores de autobuses públicos que transporten más de siete pasajeros, los conductores de camiones y los motociclistas y sus ayudantes, los expertos que se ocupan en exploraciones geofísicas, perforación de pozos e industrias de servicios y los cocineros y encargados de dormitorios comunes en los territorios sin organizar están excluidos explícitamente de esta norma.

Existen normas obligatorias respecto de las horas extraordinarias para todos los empleados afectados por la Orden sobre salario mínimo de la Junta de Relaciones Industriales, en la Overtime Minimum Wage Order 3 (1976) figuran las disposiciones pertinentes.

Los empleados deberán cobrar 1,5 veces el salario normal por hora durante las tres primeras horas que sobrepasen la jornada de ocho horas en cualquier día, y las primeras ocho horas trabajadas en exceso de 40 horas durante cualquier semana. Además, deberán percibir el doble del salario normal en cualquier día que trabajen más de 11 horas o semana que trabajen más de 48 horas. Al calcular las horas que excedan de 40 ó 48 por semana, no se incluirán las horas que excedan de ocho en cualquier día.

La norma es diferente para los empleados que están cubiertos por un contrato colectivo o sujetos a él. Desde luego, deberán percibir la tasa estipulada en el contrato, pero no puede ser menor de 4.50 dólares durante las primeras tres horas que sobrepasen la jornada de ocho, y durante las primeras ocho horas que sobrepasen la semana de 40. Deberán recibir por lo menos 6.00 dólares durante cada hora que exceda de una jornada de 11 horas diarias o de la semana de 48 horas. Al calcular las horas que excedan de 40 ó 48 por semana, no se incluirán las horas que excedan de ocho en cualquier día.

En la General Minimum Wage Order (Minimum Wage Order 1, 1975) figuran las disposiciones para calcular las horas extraordinarias de los empleados que no cobran por jornal.

Los empleados cubiertos por la Annual and General Holidays Act tienen derecho a unas vacaciones anuales mínimas de dos semanas por cada año de empleo. La suma

que se pagará por las vacaciones será como mínimo del 4% de la remuneración total obtenida en el año laboral, y deberá abonarse a los empleados por lo menos un día antes de comenzar las vacaciones.

Los empleados que no entran en la jurisdicción de la Annual and General Holidays Act son:

- a) las personas incluidas en un contrato colectivo aprobado por el Departamento del Trabajo;
- b) los obreros de explotaciones agrícolas u hortícolas;
- c) las empleadas domésticas que trabajan en residencias particulares; y
- d) los profesionales y los empleados que están capacitándose para ser profesionales.

En una Orden promulgada en virtud de la Annual and General Holidays Act se establecen nueve días festivos generales por año, a saber: el Día de Año Nuevo, el Viernes Santo, el Día de la Victoria, el Día del Dominio, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, el Día del Recuerdo, el Día de la Columbia británica y el Día de Navidad.

Si un día festivo cae en un día no hábil de un empleado, deberá tener un día de fiesta pagado en cualquier otra fecha. Además, ese día de fiesta deberá concederse en la más inmediata de las fechas siguientes:

- a) antes de que comience sus vacaciones anuales; o
- b) al terminarse su empleo.

Los empleados tienen derecho al salario normal durante una fiesta general si es un día normal de trabajo y no están obligados a trabajar. Si tienen que trabajar en una fiesta oficial, deberán recibir por lo menos 1,5 veces el salario normal más una fiesta pagada en cualquier otra fecha.

Existe una norma especial cuando se trata de operaciones continuas, que "no son trabajos o servicios efectuados normalmente cada día". Si estos empleados tienen que trabajar en una fiesta, deberán percibir su salario normal por el día, más 1,5 veces su salario normal por todas las horas trabajadas o una fiesta pagada en cualquier otra fecha.

Algunos empleados a los que afectan normalmente estas disposiciones no están cubiertos por ellas en determinadas circunstancias. Un empleado queda excluido de las prestaciones de una fiesta general si no ha percibido remuneración por lo menos durante 15 días de los 30 días civiles que precedieron inmediatamente a la fiesta, o si la fiesta general se produce durante sus primeros 30 días de empleo. En lo que se refiere a esta exención especial, se considera que una persona trabaja para un empleador cuando está disponible si la llama, la llame o no para realizar algún trabajo.

ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Las principales leyes destinadas a promover, salvaguardar o regular los derechos sindicales, así como las relaciones entre empleadores y empleados representados por sindicatos, son:

- 1) El Labour Code of British Columbia;
- 2) La Public Service Labour Relations Act, y
- 3) La Essential Services Disputes Act.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

La sección 2 1) del Labour Code of British Columbia declara que "todos los empleados tienen libertad para afiliarse a un sindicato y para participar en sus actividades legítimas".

En el artículo 6 del presente informe se enumeran los empleados incluidos en este Código, así como los actos de intervención que constituyen prácticas injustas de trabajo,

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

No existe ninguna disposición que restrinja el derecho de los sindicatos a ingresar en federaciones o confederaciones nacionales.

D. Derecho de huelga

En la Parte V del Labour Code of British Columbia se encuentran las disposiciones sobre huelgas, lockout y piquetes de huelga.

Las secciones 79 y 80 dicen lo siguiente:

Huelgas y lockouts prohibidos durante la vigencia de un contrato colectivo

"79. 1) Ningún empleado afectado por un contrato colectivo, haya sido firmado antes o después de entrar en vigor la presente Ley, podrá declararse en huelga durante la vigencia del contrato, y nadie declarará o tratará de autorizar una huelga de esos empleados durante la vigencia del contrato.

2) Ningún empleador afectado por un contrato colectivo, haya sido firmado antes o después de entrar en vigor la presente Ley, podrá declarar un lockout durante la vigencia del contrato en contra de los empleados sujetos al contrato colectivo."

Huelgas y lockout prohibidos antes de las negociaciones y la votación

"80. Un sindicato no podrá declarar o autorizar una huelga, ni ningún empleado se declarará en huelga, y el empleador no declarará u originará un lockout, hasta que:

a) el sindicato y el empleador, o los representantes debidamente autorizados por ellos, hayan negociado colectivamente la controversia que es origen u ocasión de la huelga o lockout y no hayan concertado un contrato colectivo; y

b) en el caso de un sindicato o de un empleado de la unidad afectada:

i) se hayan cumplido las disposiciones de la sección 81; o

ii) el empleador haya notificado, de conformidad con la cláusula b) de la subsección 2) de la sección 82, que va a cerrar la empresa a sus empleados; o

c) en el caso de un empleador:

i) se hayan cumplido las disposiciones de la sección 82; o

ii) el sindicato haya notificado, de conformidad con la cláusula b) de la subsección 2) de la sección 81, que los empleados van a declararse en huelga;

y, a menos que se cumplan las disposiciones de esta sección, la huelga o el lockout, según el caso, se considerará ilegal."

Por la Essential Services Dispute Act se modifica el derecho a la huelga de los bomberos, policías, trabajadores de sanidad y varios grupos de obreros de servicios públicos.

En la sección 8 de la Ley se describen los procedimientos a que puede recurrir el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo.

En la lista que figura al final de la Ley se enumeran los empleados de los servicios públicos a los que se puede aplicar el instrumento legal.

#### ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Las principales leyes provinciales que sirven para administrar los reglamentos de seguridad social son:

- A. La Workers' Compensation Act,
- B. La Guaranteed Available Income for Need Act,
- C. La Elderly Citizens Housing Aid Act,
- D. La Hospital Insurance Act,
- E. La Health Act,
- F. La Medical Services Act,

- G. La Shelter for Elderly Renters Act,
- H. La Societies Act, e
- I. La Human Resources, Ministry of, Act.

El 45% de la fuerza total de trabajo de la Columbia británica está sindicado, y todos sus trabajadores se encuentran cubiertos por contratos colectivos.

En una encuesta hecha por el Departamento de Trabajo sobre las condiciones laborales existentes al 31 de diciembre de 1977, la muestra de contratos colectivos estaba formada por todos los contratos que afectaban a 50 empleados o más. En esta clase entraron 305 contratos, y el total de empleados cubiertos en esas unidades de negociación fue de 265.296, o el 65,1% de la fuerza de trabajo afiliada a sindicatos en la Provincia.

De los 305 contratos examinados, 298 incluían protección a la salud y al bienestar mediante prestaciones en los aspectos básicos de seguro de sanidad, seguro extendido de sanidad, licencia pagada por enfermedad, seguro de vida, seguro por muerte o desmembramiento accidental, planes de pensión y planes de cuidados odontológicos. Como ejemplo de la cobertura de la salud y el bienestar mediante un contrato colectivo, se puede citar el Acuerdo maestro y componente entre el Gobierno provincial de la Columbia británica y el Sindicato de Funcionarios de la Columbia británica. (Con el presente informe se remite un ejemplar del documento al Secretario General de las Naciones Unidas).

## 2. Programas de seguridad social regulados por un instrumento jurídico provincial

Para cada uno de los sectores de la seguridad social que figuran a continuación, se ha indicado el porcentaje de la población incluido, la naturaleza y cuantía de las prestaciones y los métodos de financiar el programa.

### A. Atenciones médicas

#### i) La Hospital Insurance Act

En virtud de las disposiciones de la Hospital Insurance Act, la Subdirección de Programas Hospitalarios del Departamento de Sanidad reembolsa a los hospitales generales la atención a los residentes hospitalizados de la Columbia británica por lesiones o enfermedades o que requirieran una convalecencia activa y rehabilitativa o cuidados prolongados. En general, tienen derecho a las prestaciones todos los residentes permanentes que tienen un hogar en la Columbia británica durante el período de espera reglamentario. Los pagos que se hacen al hospital en virtud de este programa representan 4.00 dólares menos que la tarifa diaria, y cuando se trata de cuidados prolongados a pacientes menores de 19 años, 1.00 dólar menos que la tarifa, aprobada para ese hospital. El paciente tiene que pagar el saldo. El Gobierno provincial paga la citada tasa diaria de 4 dólares ó 1 dólar cuando se trata de personas que reciben asistencia social.

ii) La Medical Services Act

La Comisión de Servicios Médicos, nombrada por el Departamento de Sanidad y que está bajo su jurisdicción, administra el Plan de servicios médicos de la Columbia británica, de conformidad con la Medical Services Act. Mediante dicho plan se prestan servicios médicos previamente pagados en plazos y condiciones uniformes a todos los residentes de la Provincia. Los servicios asegurados se pagan para todas las personas cubiertas por el seguro, con independencia de su edad, estado de salud o situación financiera, siempre que hayan abonado las primas fijadas por la Comisión.

Las personas que han mantenido una residencia permanente en la Columbia británica durante 12 meses consecutivos inmediatamente antes de presentar una solicitud, pueden pagar las primas y recibir la ayuda que se describe a continuación:

a) Los solicitantes que no tuvieron que pagar impuesto sobre la renta en los 12 meses terminados el 31 de diciembre del año anterior, tienen derecho a un subsidio del 90% de la prima completa;

b) Los solicitantes cuya renta imponible durante los 12 meses terminados el 31 de diciembre del año anterior no excedió de 1.000 dólares, tienen derecho a un subsidio del 50% de la prima completa. La prima mensual pagadera por los suscriptores al 1° de julio de 1976, era la siguiente:

	<u>Prima completa</u>	<u>Subsidio del 50%</u>	<u>Subsidio del 90%</u>
		(Dólares)	
Una persona	7,50	3,75	0,75
Familia de dos personas	15,00	7,50	1,50
Familia de tres personas o más	18,75	9,37	1,87

c) Se presta ayuda para pago de las primas durante tres meses cuando existen circunstancias inusitadas, que por motivo de enfermedad, incapacidad, desempleo o penuria financiera hacen que una persona elegible no pueda abonar la prima para estar protegida con el plan. Esta ayuda temporal se concede a razón del 90% de la prima completa.

El plan de servicios médicos es un seguro para obtener los servicios que prestan los médicos de medicina general, incluidos los de algunos osteópatas y determinadas intervenciones quirúrgicas de los cirujanos dentales, cuando se realizan necesariamente en un hospital, según se prevé en la Medical Care Act (Canada). El Gobierno federal remite una contribución a la Provincia para sufragar el costo de los servicios asegurados.

Además del pago por los servicios descritos, el Gobierno de la Columbia británica concede más prestaciones, cuando se utilizan en la Provincia, mediante el pago de una prima adicional. Todos los pagos se efectúan a tarifas aprobadas por la Comisión. A continuación describimos las prestaciones adicionales:

Quiropráctica - El pago por los servicios de un quiropractor registrado se limita en cualquier año a 75 dólares por paciente menor de 65 años y a 100 dólares por paciente de 65 años y más.

Neuropatía - El pago por los servicios de un neurópata se limita en cualquier año a 75 dólares por paciente menor de 65 años y a 100 dólares por paciente de 65 años o más. No se abona nada por las radiografías tomadas por el neurópata.

Tratamiento ortóptico - El pago por tratamiento ortóptico se limita a 50 dólares por paciente en cualquier año, y a un máximo de 100 dólares por familia en cualquier año, cuando se somete a él a un asegurado siguiendo instrucciones de un médico de medicina general, o que lo refiere a tal efecto.

Fisioterapia - El pago por los servicios de un fisioterapeuta registrado siguiendo instrucciones o remisión del paciente por un médico de medicina general, cuando se realizan en un sitio distinto de un hospital general o rehabilitativo, se limita en cualquier año a 75 dólares por paciente menor de 65 años y a 100 dólares por paciente de 65 años o más. Los servicios de fisioterapia para pacientes externos en hospitales generales o rehabilitativos, que han sido remitidos por un médico de medicina general, son prestaciones del Programa hospitalario de la Columbia británica.

Podiatría - El pago por los servicios de un podiatra registrado se limita a 50 dólares por paciente en cualquier año y a un máximo de 100 dólares por familia en cualquier año, cuando no se prestan por instrucción o remisión de un médico de medicina general dentro de ese año. No se abona nada por las radiografías tomadas por el podiatra.

Optometría - Se aprueba los servicios de un optómetra registrado para el diagnóstico con objeto de determinar la existencia de una anomalía observada en el aparato visual. El plan no cubre el costo del ajuste o de las gafas.

Ortodoncia - Los servicios que presta un cirujano dental a un asegurado de 20 años o menos, y que son necesarios como consecuencia de un labio leporino o paladar hendido, sólo se pagan cuando son parte o consecuencia de una operación de cirugía plástica realizada por un médico. No se abona nada por las dentaduras, prótesis, etc. ni por los servicios dentales generales, excepto cuando son remisiones de servicios odontológicos básicos, que requieren ciertas intervenciones médicas de los cirujanos dentales, cuando se realizan necesariamente en un hospital.

Enfermería especial - Los servicios especiales de una enfermera registrada se abonan (incluido el costo de su pensión) hasta un máximo de 40 dólares por paciente en cualquier año, pero únicamente cuando los cree convenientes un médico de medicina general.

En virtud de los convenios existentes, los servicios de una enfermera de la Orden Victoriana, que actúa bajo la inspección o con asistencia de un médico, se pagan en virtud del Plan a razón de 2 dólares netos por visita, hasta un máximo de 40 dólares por paciente y por año; sin embargo, este límite no se aplica a la administración de inyecciones siguiendo las instrucciones de un médico.

No se abona nada por cualquier otra prestación adicional, cuando el servicio se presta fuera de la Provincia de Columbia británica.

iii) La Workers' Compensation Act

El 80% de la fuerza de trabajo de la Provincia está protegido por la Workers' Compensation Act de la Columbia británica. El 20% restante que no ampara esta Ley está constituido por los empleados de los agricultores y por empleadores en pequeña escala, que han decidido quedar excluidos. Las prestaciones que se conceden mediante el plan se sufragan íntegramente con contribuciones de los empleadores. La asignación de la cuota se basa en la suma desembolsada por prestaciones durante el año fiscal anterior en cada una de las subcategorías de las industrias sujetas a esta Ley.

En virtud de la Ley, las "lesiones indemnizables" son las heridas o enfermedades originadas por el trabajo y recibidas en él. Todos los gastos médicos vinculados a una lesión o enfermedad indemnizable se pagan con cargo al fondo administrado por la Junta de Indemnizaciones Laborales.

iv) La Guaranteed Available Income for Need Act

En esta Ley se prevé la cobertura completa de las necesidades médicas y dentales de todos los beneficiarios de la asistencia social que tienen un certificado de "inempleables".

v) La Health Act

En virtud de la Health Act, el Departamento de Sanidad ha establecido Programas de sanidad pública, que proporcionan multitud de servicios preventivos, curativos y de control del ambiente. Estos servicios se ofrecen al público por conducto de ciertas instalaciones centralizadas y una red de 17 centros locales de sanidad, que cubren las zonas no metropolitanas de la Provincia. Entre los servicios figuran la enfermería pública de la comunidad, los programas de cuidados a domicilio, los servicios de odontología para niños, los servicios de nutrición, los servicios especiales de sanidad de la comunidad y la ayuda a los incapacitados.

vi) La Societies Act

La Societies Act regula el funcionamiento de sociedades que proporcionan servicios médicos de grupo de tipo voluntario a los empleados de la Provincia. En esta protección se incluyen los planes de odontología pagados previamente, los planes de indemnización semanal, los planes ampliados de sanidad y los planes de recetas médicas previamente pagadas. La sociedad más importante que ofrece esta clase de servicios es C.U. & C. Health Services, con más de 1.400 contratos de distintos tipos de cobertura para 586.000 afiliados y las personas a su cargo. La prima varía según las prestaciones y puede pagarse conjuntamente por los empleadores y empleados o por los empleados únicamente.



**B. Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad**

Existen planes de indemnización semanal por enfermedad incluidos en muchos contratos colectivos de trabajo. Para los 305 contratos colectivos que cubren 50 o más empleados en la Columbia británica, la descripción de las prestaciones y la contribución del empleador es como sigue:

**Cuantía máxima de la indemnización semanal por enfermedad**

	<u>Número de contratos</u>
0 No contienen ninguna disposición	139
1 Menos de 90 dólares	1
2 De 91 a 120 dólares por semana	4
3 De 121 a 150 dólares por semana	24
4 De 151 a 200 dólares por semana	38
5 Más de 200 dólares por semana	3
6 Un porcentaje de la remuneración	47
7 Suma igual a la prestación del seguro de desempleo	8
8 Varía según la remuneración	9
9 Se cita un plan, pero no se indica cantidad	20
10 Otras condiciones	<u>12</u>
TOTAL	305

Contribución del empleador a la indemnización semanal por enfermedad

	<u>Número de contratos</u>
0 No contienen ninguna disposición	151
1 Una prima del 100%	83
2 Una prima de menos del 100%, pero más del 75%	4
3 Prima del 75%	10
4 Una prima de menos del 75%, pero más del 50%	18
5 Prima del 50%	15
6 Prima de menos del 50%	-
7 Una suma fija	4
8 Se cita un plan, pero no se dan detalles	15
9 Otras condiciones	<u>5</u>
TOTAL	305

C. Prestaciones de maternidad

La Unemployment Insurance Act del Canadá prevé que se prestará ayuda financiera a las mujeres cuyos ingresos se interrumpen a causa de la maternidad y que sean elegibles para recibir las prestaciones. Las prestaciones en este caso constituyen un porcentaje de los ingresos de la interesada, y se pagan durante 15 semanas consecutivas. La prestación máxima autorizada es de 2.400 dólares. Para más datos, véase la parte correspondiente al Gobierno federal en el presente informe.

D. Prestaciones de invalidez

1. La Guaranteed Annual Income for Need Act

Las personas que son declaradas incapacitadas por el Departamento de Recursos Humanos tienen derecho a percibir las prestaciones que garantizan un ingreso anual para cubrir las necesidades, siempre que

1. Las personas solteras no tengan haberes líquidos superiores a 2.500 dólares; y
2. Las personas casadas o con individuos a cargo no tengan haberes líquidos superiores a 5.000 dólares.

Las personas clasificadas en las dos categorías pueden tener activo de capital, es decir, una casa, un primer auto y enseres domésticos.

Los pagos varían según el número de personas a cargo y la cuantía de los ingresos. La tasa básica mensual para una persona incapacitada es de 285 dólares; las personas incapacitadas pueden ganar hasta 100 dólares mensuales y cobrar todavía las prestaciones íntegras. Otros ingresos, tal como las sumas percibidas del Fondo de Indemnizaciones Laborales, se deducen de las prestaciones autorizadas.

Además de las prestaciones básicas, también se puede pagar un subsidio de alojamiento. Por ejemplo, una persona soltera puede recibir hasta 57 dólares mensuales, mientras que si tiene dos individuos a cargo puede tener derecho hasta 103 dólares mensuales.

En virtud de la garantía del ingreso anual para cubrir las necesidades, toda persona elegible recibe servicios médicos completos.

Este plan está financiado por el Gobierno de la Provincia.

#### E. Prestaciones de vejez

##### 1. La Guaranteed Available Income for Need Act

Las personas de 60 a 64 años tienen derecho a un suplemento de ingreso anual para cubrir las necesidades de los ancianos. Los solteros pueden percibir la diferencia entre sus ingresos mensuales y 265 dólares y los matrimonios la diferencia entre sus ingresos mensuales y 530 dólares. Las personas solteras con haberes superiores a 2.500 dólares y los matrimonios con haberes superiores a 5.000 dólares no tienen derecho a este suplemento.

Las personas de más de 65 años con derecho al suplemento federal para seguridad en la vejez e ingresos garantizados también son elegibles para recibir un suplemento en virtud de la Guaranteed Available Income for Need Act. Los solteros pueden percibir la diferencia entre sus ingresos mensuales y 319.17 dólares y los matrimonios la diferencia entre sus ingresos mensuales y 634.36 dólares. No se tienen en cuenta los haberes para determinar la cuantía de estas prestaciones en beneficio de los ancianos.

El plan para estas prestaciones está financiado por el Gobierno de la Provincia.

##### 2. La Shelter Aid for Elderly Renters Act

Las personas de más de 65 años que reciben prestaciones del Plan nacional de pensiones y que han vivido en la Columbia británica durante dos años, o durante cinco años consecutivos en el pasado, pueden recibir un suplemento de alquiler, si pagan por este concepto más del 30% de sus ingresos. Este suplemento equivale al 75% de la diferencia entre el alquiler que tienen que pagar y el 30% de sus ingresos mensuales. El plan de esta prestación está financiado por el Gobierno de la Provincia.

F. Prestaciones para los sobrevivientes

1. La Workers' Compensation Act

El cónyuge de un empleado que fallece en el trabajo tiene derecho a recibir una pensión por toda la vida. La cuantía de esta pensión está determinada por la edad del cónyuge, sus ingresos y el número de personas a cargo.

2. NOTA: Mediante la mayoría de los contratos colectivos de trabajo se puede participar en planes de seguros de vida y de muerte por accidente. De los 305 contratos que cubren a 50 o más empleados en la Columbia británica, se pueden descomponer las prestaciones y la contribución de los empleadores de la manera siguiente:

Cuantía máxima del seguro de vida por empleado

	<u>Numero de contratos</u>
0 No contienen ninguna disposición	45
1 Menos de 5.000 dólares	5
2 De 5.001 a 10.000 dólares	37
3 De 10.001 a 15.000 dólares	40
4 De 15.001 a 20.000 dólares	25
5 Más de 20.000 dólares	2
6 Varía según los ingresos	49
7 Se cita un plan, pero no se indica la cantidad	40
8 Se cita la Caja de salud y bienestar, pero no se indican las prestaciones por persona	45
9 Otras condiciones	<u>17</u>
TOTAL	305

Cuantía máxima del seguro contra muerte por accidente

	<u>Número de contratos</u>
0 No contienen ninguna disposición	152
1 Menos de 5.000 dólares	2
2 De 5.001 a 10.000 dólares	29
3 De 10.001 a 15.000 dólares	26
4 De 15.001 a 20.000 dólares	19
5 Más de 20.000 dólares	4
6 Varía según los ingresos	10
7 Se cita un plan, pero no se indica la cantidad	16
8 Se cita la Caja de salud y bienestar, pero no se indican las prestaciones por persona	42
9 Otras condiciones	<u>5</u>
TOTAL	305

Contribución del empleador al plan del seguro de vida

	<u>Número de contratos</u>
0 No contienen ninguna disposición	39
1 Una prima del 100%	118
2 Una prima de menos del 100%, pero más del 75%	9
3 Prima del 75%	10
4 Una prima de menos del 75%, pero más del 50%	11
5 Prima del 50%	47
6 Una suma fija	1
7 Se cita un plan, pero no se dan detalles	20
8 Se cita la Caja de salud y bienestar, pero no se indican las prestaciones por persona	44
9 Otras condiciones	<u>6</u>
TOTAL	305

/...

Contribución del empleador al seguro contra muerte por accidente

	<u>Número de contratos</u>
0 No contienen ninguna disposición	153
1 Una prima del 100%	66
2 Una prima de menos del 100%, pero más del 75%	7
3 Prima del 75%	4
4 Una prima de menos del 75%, pero más del 50%	9
5 Prima del 50%	11
6 Una prima de menos del 50%	-
7 Una suma fija	-
8 Se cita un plan, pero no se dan detalles	10
9 Se cita la Caja de salud y bienestar, pero no se indican las prestaciones por persona	43
10 Otras condiciones	<u>2</u>
TOTAL	305

G. Prestaciones por accidentes del trabajo

1. La Workers' Compensation Act

Existen prestaciones por accidentes del trabajo para todas las lesiones, accidentes y casos de sordera ocurridos en las industrias. En virtud de esta Ley, los empleados reciben una indemnización por el total de los salarios perdidos hasta que regresan al trabajo.

Si el empleado queda inválido permanente o no puede volver a trabajar, tiene derecho a que se le compense por la remuneración perdida asignándosele una pensión por el resto de su vida.

Otras incapacidades se evalúan teniendo en cuenta el grado de incapacitación; por ejemplo, la persona que pierde la vista en un ojo recibe una pensión equivalente al 16% de su salario.

H. Prestaciones por desempleo

Las prestaciones por desempleo se abonan con cargo al Plan nacional de seguro de desempleo, que se encuentra bajo la jurisdicción del Gobierno federal.

/...

I. Prestaciones familiares

i) La Guaranteed Available Income for Need Act

Esta Ley establece las clases de servicios que pueden prestarse a las personas necesitadas: asistencia social, subsidios de alojamiento, atención médica, servicios domésticos en el domicilio, subsidio para atención diurna y subsidios de empleo y formación profesional. Todos estos servicios son financiados por el Gobierno de la Provincia.

De conformidad con esta Ley, las personas son elegibles para recibir asistencia social si sus ingresos mensuales no exceden de los límites fijados por el Departamento de Recursos Humanos.

Por ejemplo, una persona sola sin nadie a su cargo y cuyos ingresos mensuales no excedan de 50 dólares, puede recibir hasta un máximo de 175 dólares mensuales. Un progenitor solo, con un hijo, puede tener derecho a una suma hasta de 320 dólares mensuales.

Las personas beneficiarias de asistencia social pueden solicitar "fondos para necesidades especiales", tal como el traslado para ocupar un cargo, herramientas o ropas de trabajo, reparaciones de su domicilio, nuevo mobiliario, dieta especial, embarazo y emergencias. Los receptores de asistencia social también pueden cobrar subsidios de cuidado diurno, educación y formación profesional.

Además de la Guaranteed Available Income for Need Act, el Departamento de Recursos Humanos puede proporcionar servicios en virtud de varias otras leyes provinciales. Entre estos servicios figuran el asesoramiento familiar, los consejos a drogadictos y alcohólicos, la asignación de hogares colectivos o adoptivos y el enlace con el Tribunal para Familias, cuando se trata de niños robados o de desintegración de la familia.

### 3. ISLA DEL PRINCIPE EDUARDO

#### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

##### A. Legislación

Las principales leyes y declaraciones de política de la provincia de la Isla del Príncipe Eduardo que regulan el derecho a trabajar son las siguientes:

la Civil Service Act, Revised Statutes of PEI, 1974, cap. C-9;

la Human Rights Act, Statutes of PEI, 1975, cap. 72;

la Labour Act, Revised Statutes of PEI, 1974, cap. L-1 y

la Manpower Policy of the Government of Prince Edward Island, septiembre de 1978.

También salvaguardan el derecho al trabajo los contratos colectivos concertados entre grupos de empleados y sus empleadores.

##### B. Política sobre empleo

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo aprobó en 1978 una política sobre recursos humanos, que hace referencia a muchas de las disposiciones del artículo. En el preámbulo del documento se dice:

"El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo trata de establecer condiciones en las que los habitantes de la Provincia puedan desarrollarse económica y socialmente. Para apoyar este compromiso, ha formulado una amplia política sobre recursos humanos, destinada a abordar las siguientes cuestiones:

- los problemas de desempleo y subempleo, que continúan existiendo en la Isla;
- nuevos y mejores programas de formación o reeducación profesional;
- nuevos programas vocacionales para el sistema de enseñanza secundaria;
- programas de creación de puestos de trabajo; y
- modificación de las prioridades del Gobierno federal y del Gobierno provincial dentro de un ambiente de restricciones.

Esta política servirá de guía en la preparación de todos los programas de desarrollo de los recursos humanos en la Provincia.

Sus objetivos consisten en contribuir a que la Provincia cree un mercado de trabajo bien desarrollado y eficiente, mientras se apoyan las iniciativas personales para satisfacer las necesidades de los individuos y la autosatisfacción mediante trabajo y espíritu dinámico.

/...



En la política sobre recursos humanos se analiza la necesidad de reglamentar mejor el mercado de trabajo en aspectos tales como la seguridad industrial y las normas laborales, los conocimientos y certificación en los oficios, las relaciones industriales y la protección de los derechos humanos. Es imperativo que todos los habitantes de la Isla del Príncipe Eduardo reciban el mismo trato equitativo en el mercado de trabajo.

Para asegurarse de que todos los ciudadanos se adaptarán al cambio tecnológico y social, deberán tener acceso a la planificación de una carrera y los servicios de colocación y formación, incluida la enseñanza vocacional, institucional e industrial. Y para que la industria se desarrolle se requiere una fuerza de trabajo adecuada, con la experiencia y la formación o capacitación necesarias. La política sobre recursos humanos destaca la creación de esa fuerza de trabajo.

La necesidad, especialmente pertinente en la Isla del Príncipe Eduardo, de ampliar las oportunidades de empleo reviste vital importancia para los residentes de la Provincia. Dentro del marco general del desarrollo de los recursos humanos, en la política se asigna gran prioridad a la creación de puestos de trabajo y a la adaptación de la política de desarrollo industrial del Gobierno, como medio de apoyar un sector privado viable.

La política sobre recursos humanos sólo debe representar una actividad en un amplio plan para elevar el bienestar económico y social de los habitantes de la Isla. Esta política deberá vincularse con la política relativa a la enseñanza, el desarrollo económico y la creación de industrias, a fin de que se puedan satisfacer eficazmente las necesidades de la comunidad de la Isla."

1) Acceso al trabajo

El derecho de acceso al trabajo sin discriminación, se protege en la sección 6 de la Human Rights Act, cuyo texto es como sigue:

- "1) Ninguna persona se negará a emplear o a continuar empleando a cualquier individuo con un criterio discriminatorio, ni discriminará en los plazos o condiciones del empleo.
- 2) Ninguna agencia de colocaciones aceptará una oferta de empleo de un empleador o posible empleador que indique directa o indirectamente una limitación, especificación o preferencia o que pida información de carácter discriminatorio, y ninguna agencia de colocaciones discriminará contra una persona.
- 3) Ninguna persona utilizará o distribuirá de alguna manera una solicitud de empleo o publicará anuncios relacionados con el empleo o las posibilidades de empleo, ni hará ninguna investigación sobre empleo que indique directa o indirectamente una limitación, especificación o preferencia o que pida información de carácter discriminatorio.

4) La presente sección no se aplicará:

- a) a las empleadas domésticas que vivan en el hogar de una sola familia, o
- b) a una organización exclusivamente religiosa o étnica o a una agencia de tal organización que no funcione animada por motivos de lucro y que actúe principalmente para fomentar el bienestar de un grupo religioso o étnico respecto de las personas de la misma religión u origen étnico (según el caso), si la religión, creencia, color, sexo, estado civil u origen étnico o nacional representa una característica razonable para dar ocupación."

La prohibición contra la discriminación en virtud de las disposiciones de la Ley se refiere a la raza, religión, creencia, color, sexo, estado civil, origen étnico o nacional o convicciones políticas.

Empleo en la Administración pública

El empleo en puestos de la Administración pública está regulado por las secciones 22 a 44 de la Civil Service Act. La subsección 28 1) estipula que todos los nombramientos para la plantilla clasificada de la Administración pública (excepto los funcionarios temporeros y con jornada parcial, o en algunos casos a cargos que requieren mano de obra no calificada) se efectuarán por la Comisión de Administración pública, a base de antigüedad, méritos y aptitud, que se comprobarán mediante un examen siempre que sea posible.

Cuando ocurre una vacante, el supervisor de ese puesto notifica que se ha producido a la Comisión; si es posible, se elige entre los cinco candidatos primeros por orden de mérito, cuyos nombres figuran en una lista de ascensos o de readmisión. Si no existe tal lista, la Comisión deberá "convocar inmediatamente a exámenes", si bien se puede conceder un nombramiento provisional hasta que se publiquen los resultados del concurso. Las listas de candidatos se revisan todos los años.

La celebración de exámenes deberá hacerse pública por lo menos con una semana de anticipación. El examen "tendrá tales características que determine con eficacia los conocimientos, aptitud y capacidad de las personas examinadas para desempeñar las funciones de los cargos que se van a llenar; sin embargo, ningún examen se celebrará de manera que se obtenga información sobre las convicciones políticas o las creencias religiosas, o la afiliación de un aspirante" (sección 23 1)).

No obstante, la Comisión podrá rechazar a aspirantes por los siguientes motivos: a) por ser físicamente incapaces de desempeñar las funciones del cargo; b) por ser adictos a un uso excesivo de drogas o licores intoxicantes; c) por haber recibido pruebas de que se trata de un delincuente; d) si el aspirante ha hecho declaraciones falsas o recurrido a fraude o engaño en su solicitud, o e) si la Comisión posee datos fidedignos de que el aspirante no es digno de ingresar en la Administración pública (sección 25 2)).

/...

La puntuación de los resultados de los exámenes deberá estar lista dentro de los 60 días siguientes a su terminación, y habrá que informar a cada aspirante de los puntos que ha obtenido. El interesado tiene derecho a inspeccionar su puntuación o calificación, así como las hojas escritas del examen (sección 27).

Al elegir un aspirante de la lista, "se dará preferencia a los ex combatientes de ultramar y voluntarios" (sección 31).

También pueden prepararse listas para nombrar funcionarios temporeros, y "se colocarán a la cabeza los nombres de las personas que figuren en las listas de empleo o readmisión y que tengan calificaciones para la categoría de funcionarios en que se necesitan más personas" (subsección 39 2)).

Un aspirante podrá rechazar un empleo de temporero sin afectar su clasificación en la lista de empleo (sección 44).

## 2) Política y técnicas para lograr el desarrollo económico y el empleo total

En la política sobre recursos humanos que se acaba de exponer aparece la siguiente declaración:

"En primer lugar, la política sobre recursos humanos deberá complementar las metas económicas y sociales del Gobierno. El objetivo del Gobierno frente al pueblo de la Isla del Príncipe Eduardo es crear condiciones en que ese pueblo pueda desarrollar su economía, a fin de mejorar las oportunidades para satisfacer plenamente sus condiciones de ser humano.

Además, esta política también servirá para ayudar a alcanzar las metas económicas y sociales de la Provincia mediante el desarrollo total y el funcionamiento eficaz del mercado de trabajo, mientras se apoyan las iniciativas de las personas para satisfacer sus necesidades económicas personales y la autosatisfacción mediante trabajo y un espíritu dinámico." (Política sobre recursos humanos, pág. 3.)

El Gobierno de la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo concertó en 1969 un amplio Plan de desarrollo por 15 años, con el Gobierno federal. Su objeto es ayudar a los habitantes de la Provincia a establecer empresas económicas que creen nuevas oportunidades de empleo permanente y aumenten el ingreso per cápita, mientras se mantiene el medio ambiente único de la Isla.

## 3) Organización del mercado de trabajo

El Gobierno de la Isla del Príncipe Eduardo ha formulado una política para colaborar con el Gobierno federal en la organización del mercado de trabajo. En su política sobre recursos humanos, el Gobierno de la Isla señala que piensa adoptar iniciativas en tres aspectos: la información relativa al mercado de trabajo, la planificación de los recursos humanos y la evaluación de los programas oficiales orientados hacia este mercado.

Para mejorar el sistema de información del Departamento de Trabajo, el Gobierno se ha comprometido a crear:

- i) Una base de datos laborales del mercado, que proporcionará la información resumida requerida para planificar los recursos humanos a corto y largo plazo;
- ii) Un registro de oficios, que proporcionará datos sobre el perfil de las ocupaciones, la formación profesional y la disponibilidad de oficiales de los distintos oficios.

4) Orientación técnicoprofesional y formación profesional

Además de la formación técnicoprofesional que se imparte mediante la colaboración entre el Gobierno federal y el provincial, en virtud del programa nacional de formación de recursos humanos, se han organizado cursos específicos de capacitación en determinados sectores.

La Comisión de Administración pública ofrece ayuda y coordina programas de capacitación del personal "para garantizar una continua mejora de la eficacia y eficiencia de los funcionarios de la Administración pública". (Regulations promulgado en virtud de la Civil Service Act, sección 171). La Comisión también administra un programa de licencias para completar la instrucción, si se siguen con jornada completa estudios aprobados, y proporciona ayuda de distinta cuantía a los empleados. (Sección 172.)

En virtud de su contrato colectivo de trabajo, los maestros de la Isla del Príncipe Eduardo disponen de un Programa de ayuda para capacitación en el puesto, con objeto de repasar determinadas materias docentes y obtener maestros o profesores con incentivos para estudiar esas materias recomendadas por el Comité del Programa (Memorándum de acuerdo entre la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo y la Federación de Maestros de la Isla, 1977, sección 20).

Los maestros tienen derecho a cinco días de vacaciones pagadas durante cada año para asistir a cursos prácticos profesionales.

5) Protección contra el despido arbitrario del empleo

Los trabajadores de la Provincia están protegidos contra el despido arbitrario en virtud de varios contratos colectivos de trabajo. Además, la sección 9 c) de la Labour Act prohíbe que el empleador despidiera a un empleado "porque el empleado es afiliado o directivo de un sindicato o ha solicitado el ingreso en un sindicato"; y la sección 79 requiere que el empleador notifique por lo menos con una semana de anticipación la baja o despido de un empleado que lleva trabajando más de tres meses, o que le pague una suma equivalente a su salario normal, en lugar de la notificación. Este requisito no es aplicable cuando el empleado es despedido "por una causa justificada, incluida la escasez de trabajo".

Los funcionarios públicos están protegidos contra el despido mediante la Civil Service Act, que en su sección 53 3) estipula que no se despedirá a ningún funcionario permanente sin autorización del Teniente Gobernador, de acuerdo con su

Consejo. La notificación de despido (incluyendo una exposición de motivos) se le dará por escrito con 14 días de anticipación, y el funcionario tiene derecho a apelar. El Regulations de la Civil Service Act especifica en su sección 27 d) que sólo puede imponerse el despido como medida disciplinaria si existen infracciones repetidas de las normas del departamento o una sola infracción que implique mala conducta o negligencia.

El funcionario público que ha sido admitido a prueba (por lo general, durante un período de 12 meses) puede ser despedido por el jefe que lo contrató para su departamento, pero debe notificársele el despido por escrito, incluyendo una evaluación de su labor y los motivos específicos del despido.

Los maestros o profesores se contratan para el "año académico" en virtud de la sección 42 de la School Act y este contrato sigue en vigor hasta que se rescinde por consentimiento mutuo, pero los maestros con menos de tres años de servicio pueden ser despedidos si se les notifica el despido por escrito antes del 1° de mayo. El despido por causa justificada puede realizarse en cualquier momento, pero el maestro o profesor tiene derecho a apelar.

Si se reduce el número de maestros o profesores necesarios en una unidad administrativa regional, la Junta escolar de la región puede terminar el contrato de cualquier maestro mediante la notificación pertinente.

El Departamento de Educación puede cancelar la licencia para enseñar de cualquier maestro o profesor, pero éste tiene derecho a apelar contra este acto ante una junta de referencia.

C. Estadísticas de empleo y desempleo y progresos logrados

La Provincia tenía en 1977 unos 120.000 habitantes. En el mismo año, la fuerza de trabajo, compuesta de personas de ambos sexos de 15 años y más, ascendía a 50.000 trabajadores; el desempleo representaba el 10% de esta fuerza.

Las dificultades que aparecen respecto del logro del derecho a trabajar se exponen en el resumen del Gobierno sobre la política de recursos humanos:

"Desde el punto de vista de los recursos humanos, la Provincia tropieza con graves problemas. La Isla del Príncipe Eduardo es muy pequeña y tiene una economía abierta, de la cual la emigración constituye la válvula de seguridad. El crecimiento económico impone aún más que preparemos a nuestros habitantes para afrontar la competencia en los mercados regional y nacional. El desarrollo económico continuo nos obliga a organizar programas recurrentes de instrucción y formación profesional; sin embargo, la parsimonia fiscal del Gobierno impone sus propias restricciones. Ya no conviene una programación excesivamente ambiciosa y expansionista, sino que la norma sea evaluación y racionalización. En otro aspecto, es necesario comprender y tener en cuenta los cambios de comportamiento ocurridos en el mercado de trabajo."

ARTICULO 7. EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS  
Y SATISFATORIAS

A. Remuneración

1. Legislación

Las principales leyes de la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo sobre remuneración equitativa son:

La Civil Service Act, y Regulations;

La Labour Act, y

La School Act, y Regulations.

Los contratos colectivos de trabajo (por ejemplo, los concertados entre la Federación de Maestros y el Departamento de Educación y entre el Sindicato de Funcionarios Públicos del Canadá y el Departamento de Educación) son los principales instrumentos jurídicos para garantizar una remuneración equitativa a los trabajadores sindicados de la Provincia.

2. Métodos de fijación de los salarios

Las normas mínimas y las tasas de remuneración se establecen mediante la sección 62 de la Labour Act, que crea una Junta Consultiva sobre normas de empleo, para fijar las escalas de salarios mínimos y las vacaciones pagadas en los diversos oficios, a fin de unir a empleadores y empleados en la determinación de las horas de trabajo y la remuneración.

La escala de salarios mínimos no se aplica a los obreros del campo, y las escalas de salarios de los oficios no se aplican a los obreros del campo, las empleadas domésticas y los funcionarios públicos. Mediante acuerdo, la remuneración de las personas incapacitadas puede fijarse por debajo del salario mínimo.

La Junta impone la recuperación de los salarios impagados, y requiere que, al contratar empleados, el empleador les informe sobre la tasa del salario y otras condiciones del empleo.

Está terminante prohibida la cooperación colusiva entre empleador y empleado para que el primero pague menos del salario mínimo.

La cuantía de la suma que el empleador puede establecer por la vivienda y pensión que suministra a sus empleados está sujeta a reglamentación por la Junta Consultiva de conformidad con la sección 63 de la Labour Act.

La remuneración de los funcionarios públicos se determina mediante negociaciones entre los representantes del Gobierno y la Asociación de Funcionarios de la Isla del Príncipe Eduardo. La Junta del Tesoro establece la remuneración de los funcionarios excluidos del proceso de negociación colectiva.

/...

Los maestros o profesores de la Isla están representados en la negociación de contratos colectivos de trabajo por la Federación de Maestros de la Isla del Príncipe Eduardo. Los convenios entre la Federación y el Departamento de Educación determinan la escala y los aumentos de sueldos así como las bonificaciones y los subsidios por responsabilidad pagados a los administradores. La remuneración abonada durante el "año académico", de septiembre de 1977 a agosto de 1978, osciló entre 8.073 dólares para la categoría más baja de maestros principiantes y 21.900 dólares, para los maestros muy calificados con más de 10 años de experiencia en la enseñanza.

La remuneración de otros profesionales se rige por el reglamento de la Asociación profesional correspondiente.

### 3. Otra remuneración

Los funcionarios públicos reciben al jubilarse una suma que se calcula sobre la siguiente base:

a) para los funcionarios que tienen por lo menos 10 años y no más de 15 de servicio continuo con jornada completa, una cantidad equivalente a tres meses de sueldo, y

b) por cada quinquenio adicional o fracción de servicio continuo con jornada completa, una suma equivalente a un mes de sueldo, hasta un máximo de seis meses (Regulations de la Civil Service Act, sección 75).

Otros grupos de empleados reciben una pensión de jubilación y otras bonificaciones que se negocian en los contratos colectivos de trabajo.

### 4. Estadísticas sobre la remuneración

El salario mínimo en la Isla del Príncipe Eduardo era de 2,75 dólares/hora a partir del 1° de julio de 1978, lo cual representaba un aumento de la cifra de 2,70 dólares a mediados de 1977, de 2,50 dólares a mediados de 1976 y de 2,30 a mediados de 1975.

Los empleados menores de 18 años percibían un salario mínimo de 2,40 dólares/hora en 1978.

Los ingresos medios semanales en las principales industrias (empresas que emplean 20 o más personas, sin incluir la agricultura, pesca, caza con trampa, servicios y Administración pública) eran de 192,08 dólares a finales de 1977, habiendo subido de 158,23 dólares a finales de 1975 y de 84,36 dólares a finales de 1970.

Por otra parte, el índice de precios de consumo del Canadá se elevó de la base 100 en 1971 a 160,8 en 1977.

5. Salario igual por trabajo de igual valor

En la sección 7 de la Human Rights Act se prevé lo siguiente:

"Ningún empleador, ni persona que actúe en nombre de un empleador, discriminará entre sus empleados pagando a uno a una tasa de salario menor que la que percibe otro trabajador empleado por él por una labor esencialmente igual, que requiere igual instrucción, conocimientos, experiencia, esfuerzo y responsabilidad y que se realiza en condiciones de trabajo similares, salvo cuando los pagos se efectúan en virtud de:

- a) un sistema de antigüedad;
- b) un sistema de méritos, o
- c) un sistema que mide los ingresos por la cantidad o calidad de la producción o del rendimiento,

sin embargo, cuando los sistemas a que se refieren las cláusulas a) a c) estén basados en la discriminación, las exenciones no serán aplicables."

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1. Legislación

Las principales leyes y reglamentos de la Isla del Príncipe Eduardo relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo incluyen:

La Workers' Compensation Act, Revised Statutes of Prince Edward Island, 1974, Cap.W-10, con sus Amendments, 1975, 1976, 1977 y 1978 y el Industrial Safety Regulations, en virtud de la Workers' Compensation Act.

Los contratos colectivos también prevén cierta protección de diversos sectores de trabajadores al garantizar la seguridad en el lugar de empleo.

2. Procedimientos para garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables

Los trabajadores de multitud de ocupaciones calificadas y no calificadas perciben una indemnización en virtud de la Workers' Compensation Act por las lesiones sufridas en accidentes del trabajo. La Junta de Indemnizaciones Laborales determina la cuantía de la indemnización.

Las enfermedades industriales atribuibles a las condiciones poco higiénicas del lugar de trabajo también dan derecho al trabajador a recibir una indemnización, en escala similar a la de los accidentes del trabajo.

Los reglamentos sobre normas de prevención de accidentes y servicios de inspección también se encuentran bajo la jurisdicción de la Junta.

En la sección 71 de la Workers' Compensation Act se estipula que los miembros de la Junta podrán entrar a horas razonables en el establecimiento de un empleador que pudiera contribuir a la Caja de Accidentes, con objeto de comprobar si las vías, obras, maquinaria o artefactos de sus instalaciones son seguros, adecuados y

/...



suficientes; si se toman las precauciones adecuadas para evitar accidentes a los trabajadores empleados en el establecimiento o sus alrededores, o en los locales, y si se utilizan dispositivos de seguridad o salvaguardia, así como para cualquier otro fin que la Junta crea necesario para determinar la suma que el citado empleador aportará a la Caja de Accidentes.

En la misma sección 71 también se indica que cuando cree que en un empleo o lugar de trabajo son necesarios dispositivos de seguridad para evitar accidentes o enfermedades, la Junta podrá ordenar que se instalen o adopten los artefactos o dispositivos pertinentes y establecer un plazo razonable dentro del cual deberán instalarse o adoptarse; la Junta remitirá la oportuna notificación al empleador.

El empleador deberá proporcionar un servicio adecuado de primeros auxilios en el lugar de trabajo.

El Industrial Safety Regulations, de la Workers' Compensation Act, establece las normas de limpieza, ventilación, alumbrado, almacenamiento de sustancias peligrosas, dotación de ropas de seguridad y otros muchos aspectos de la seguridad e higiene en el trabajo.

### 3. Trabajadores no cubiertos por la Workers' Compensation Act

Los obreros que no están amparados por la Workers' Compensation Act incluyen los trabajadores accidentales, los miembros de las fuerzas de Policía o de los servicios de bomberos, los obreros del campo y las empleadas domésticas. Sin embargo, la Policía y los bomberos están protegidos por sus propios contratos colectivos de trabajo.

### 4. Información estadística sobre las indemnizaciones

El promedio anual de reclamaciones de indemnización durante el período de 1968 a 1977 fue como sigue:

Atención médica únicamente	1 249
Lesiones no mortales	1 359
Lesiones fatales	4

### C. Igual oportunidad para ser promovido

Los contratos de trabajo colectivos concertados entre empleados y empleadores contienen a menudo cláusulas relacionadas con los ascensos.

Los funcionarios públicos tienen oportunidades de ascenso a base de su empleo anterior en la Administración pública. La sección 48 de la Civil Service Act estipula que, siempre que sea posible y redunde en beneficio del público, la Comisión de Administración pública llenará las vacantes ascendiendo a los propios funcionarios. La promoción está condicionada a un servicio satisfactorio durante el período de pruebas.

El memorándum de acuerdo entre la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo y la Federación de Maestros (1977), requiere que se publiquen anuncios sobre todos los puestos administrativos vacantes en las Unidades regionales de administración (sección 30).

El contrato colectivo de trabajo entre la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo y las unidades locales 1145, 1770 y 1775 del Sindicato canadiense de Funcionarios Públicos (1978) regula los ascensos de los funcionarios que no se dedican a la enseñanza en el sistema escolar (sección 30). Las vacantes deberán ser objeto de una amplia difusión en los locales del empleador. En el contrato se estipula además que el empleador podrá, al mismo tiempo que coloca anuncios dentro de los locales, publicar anuncios fuera pidiendo más empleados, pero las solicitudes del exterior no se considerarán hasta que se hayan estudiado todas las solicitudes recibidas de la Unidad de negociación, y sólo si se comprueba que no existen aspirantes calificados dentro de la citada Unidad. El contrato estipula que los principios que regularán los ascensos serán la antigüedad y los conocimientos.

En el texto correspondiente al artículo 6 B 4) se han enumerado los programas de formación o capacitación para ayudar a los funcionarios a prepararse para el ascenso.

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

1. Legislación

Las principales leyes relacionadas con los derechos al descanso, disfrute del tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y vacaciones pagadas, incluyen la Civil Service Act y la Labour Act.

En las disposiciones de los reglamentos y contratos colectivos de trabajo también se tratan estos aspectos.

2. i) Descanso semanal, y ii) Horas normales de trabajo

En virtud de la Labour Act, la Junta Consultiva de normas laborales está facultada para fijar las horas de trabajo (sección 63).

En las secciones 69 a 75 de la Ley se establecen otros mecanismos para fijar las horas de trabajo. A solicitud de los representantes de los empleados y empleadores de cualquier oficio, el Departamento del Trabajo puede autorizar la convocación de una Conferencia de representantes de ambos grupos de ese oficio. Una vez reunida, se puede aprobar, un calendario fijando, entre otras cosas, las horas normales de trabajo, el máximo de horas de un día normal de trabajo, las horas del día en que se realizará el trabajo y el máximo de horas de la semana normal de trabajo.

En virtud del Regulations y de la Civil Service Act, los funcionarios públicos tienen que trabajar desde las 8,30 de la mañana hasta las 5,00 de la tarde, de

/...

lunes a viernes, con un período de 60 minutos para el almuerzo y dos descansos de 10 minutos cada uno. Se permite flexibilizar este horario, según lo requieran los servicios de los distintos Departamentos, pero la semana normal de trabajo será de 37,5 horas.

Los funcionarios públicos sindicados tienen un horario de trabajo comparable. Por ejemplo, en virtud de su contrato colectivo, los empleados que no se dedican a la enseñanza en el sistema escolar tienen unas horas de trabajo que van de 35 semanales para los empleados de oficina a 40 semanales para los trabajadores manuales.

iii) Vacaciones pagadas, y iv) fiestas oficiales.

En la sección 64 de la Labour Act se establece que el empleado que haya trabajado para un empleador por lo menos el 90% de las horas normales de trabajo durante un período de 12 meses consecutivos tendrá derecho a una vacación pagada sin interrupción de dos semanas como mínimo. Los empleados que no satisfagan estas condiciones no tienen derecho a vacaciones, pero deberán recibir una suma igual al 4% de sus ingresos durante el período.

Los funcionarios públicos acumulan derecho a vacaciones con paga a razón de 1,25 días por mes de servicio, y después de 19 años de servicios la proporción se aumenta a 1,75 días por mes.

Los días festivos oficiales para los funcionarios públicos son el Día de Año Nuevo, el Viernes Santo, el Lunes de Pascua, el Día de la Victoria, el Día del Dominio, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias, el Día del Recuerdo, la tarde de Nochebuena (cuando este día cae en martes, miércoles, jueves o viernes), el Día de Navidad y Boxing Day.

3. Disposiciones especiales para el trabajo por turnos

Las disposiciones especiales relacionadas con el trabajo por turnos se encuentran en el Regulations de la Civil Service Act; los horarios deben colocarse en el tablero de anuncios por lo menos con siete días de anticipación. Cada turno no deberá durar más de cuatro semanas consecutivas, y habrá que establecer una rotación justa para todos los empleados de cada una de las categorías dentro de una unidad. Ningún empleado tendrá que trabajar más de seis días consecutivos. Los empleados tendrán derecho a 13 fines de semana libres por año, sin incluir los períodos de vacaciones.

ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Legislación

La legislación de la Isla del Príncipe Eduardo para proteger y hacer progresar el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos incluye:

La Civil Service Act, y sus Regulations;

La Human Rights Act;

/...

La Labour Act, y,

La School Act, y sus Regulations.

**B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos**

Todos los empleados "tienen derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en sus actividades legítimas" (sección 8 1) de la Labour Act). Sin embargo, en la sección 7 2) se prevé que, a los efectos de la Parte I (Relaciones Industriales), no se considerará como empleado a las personas que

- "a) pertenecen a la profesión arquitectónica, dental, ingenieril, jurídica o médica con derecho a ejercer en la Isla del Príncipe Eduardo y están empleadas como profesionales, son enfermeras registradas o personal docente y no docente, tal como se define en la School Act, o
- b) en opinión de la Junta (de Relaciones Laborales) desempeñan funciones gerenciales o están empleadas con capacidad confidencial en cuestiones vinculadas con las relaciones laborales."

En la School Act, "personal docente" designa a los maestros o profesores y a las demás personas que pudiera asignar el Departamento de Educación, y "personal no docente" incluye a los conductores de autobuses, porteros, empleados administrativos y de servicios y a otras personas, tal como las nombradas por la Junta Escolar regional. El personal docente y no docente ha adquirido el derecho a negociar contratos colectivos de trabajo mediante la School Act y sus Regulations.

Los funcionarios públicos están representados por la Asociación de Funcionarios Públicos de la Isla del Príncipe Eduardo, que está facultada en virtud de la Civil Service Act a negociar en su nombre con el Departamento correspondiente (sección 66). Existen disposiciones para que elijan otro sindicato, si los funcionarios prefieren por mayoría de votos otra organización sindical.

En virtud de la sección 133 f) del Regulations, promulgado de conformidad con la Civil Service Act, la expresión "funcionario público" designa a

"un empleado permanente, incluidos los maestros o profesores y las enfermeras, que trabaja para la Provincia, y los empleados no clasificados con un mínimo de seis meses de trabajo continuo, pero no incluye a los empleados por contrata;"

La sección 167 del Regulations excluye de la negociación de los contratos colectivos a los siguientes funcionarios:

- "a) Subsecretarios y Directores Generales de los organismos del Gobierno;
- b) Funcionarios de la Secretaría Ejecutiva, Junta del Tesoro y Comisión de Administración Pública, y
- c) Funcionarios del Departamento del Trabajo, que participan en la aplicación de las cláusulas de este Reglamento y han sido designados por el Ministro."

/...

Los empleadores no podrán "negar empleo a nadie porque sea afiliado o directivo de un sindicato o haya solicitado el ingreso en un sindicato, ni requerir como condición para darle trabajo que esa persona se abstenga de ingresar en un sindicato, ayudar en su labor o trabajar para él ..." (Sección 9 l) d) de la Labour Act.) A los empleadores les está prohibido intervenir en la organización de un sindicato, y tienen la obligación de reconocer a un sindicato como agente negociador cuando ha obtenido la afiliación de la mayoría de los empleados y ha recibido la certificación correspondiente.

Un sindicato continuará siendo reconocido como el representante para negociaciones cuando el empleador vende, arrienda o traspassa su negocio o una parte de sus operaciones (sección 38 de la Labour Act).

La Human Rights Act impide que los sindicatos no acepten como afiliadas a personas basándose en algún criterio discriminatorio; "criterio discriminatorio" significa la denegación por motivos de raza, religión, creencias, color, sexo, estado civil, origen étnico o nacional o convicciones políticas (sección 8).

#### C. Derechos de los sindicatos a formar federaciones

Los sindicatos de la Isla del Príncipe Eduardo no tienen prohibido ingresar en federaciones, y, en la práctica, la mayoría se han federado con organizaciones sindicales nacionales o internacionales. Por ejemplo, la Federación de Maestros está afiliada a la Federación Nacional de Maestros del Canadá, y los empleados que no se dedican a la enseñanza en el sistema escolar están organizados en tres sindicatos locales del Sindicato de Funcionarios Públicos del Canadá.

La Labour Act permite que los empleados estén representados en las negociaciones de contratos por "un consejo de sindicatos, al que ha concedido las facultades pertinentes cualquiera de los sindicatos constituyentes, a fin de que desempeñe las funciones de agente negociador" (sección 7 l) a)).

#### D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Los sindicatos de la Isla del Príncipe Eduardo pueden negociar en nombre de sus afiliados siguiendo los procedimientos que se describen en las secciones 20 a 36 de la Labour Act. Los sindicatos tienen derecho a que los empleadores deduzcan las cuotas sindicales en su nombre, si esta disposición forma parte del contrato colectivo que han negociado (sección 44).

La Asociación de Funcionarios Públicos negocia con el Gobierno mediante el procedimiento definido en el Regulations, promulgado en virtud de la Civil Service Act, secciones 145 a 151. Las negociaciones para renovar o revisar un contrato colectivo de trabajo deberán iniciarse por lo menos seis meses antes de la fecha de terminación del convenio; ambas partes están obligadas a reunirse y negociar. El alcance de las negociaciones incluye la tasa de la remuneración, las horas de trabajo, las horas extraordinarias y otras primas por la labor realizada, las prestaciones correspondientes al tiempo no trabajado (incluidas las fiestas y vacaciones pagadas), el seguro de vida del grupo, los procedimientos de tramitación de agravios, y las condiciones de las licencias para fines distintos de elecciones a un cargo público, actividades políticas o de formación y capacitación, y cualquier otra cuestión que pudieran convenir ambas partes de mutuo acuerdo (sección 150).

/...

E. Derecho de huelga

La Labour Act de la Isla del Príncipe Eduardo establece que no habrá ni huelgas ni lockouts mientras esté en vigor un contrato colectivo de trabajo (sección 35).

Las huelgas son legales cuando ha expirado un contrato colectivo y han transcurrido 21 días de la presentación de un informe por un funcionario de conciliación o, en una etapa más avanzada, si han transcurrido siete días después de presentado el informe por una junta de conciliación o un mediador. Entonces, hay que poner la huelga a votación por voto secreto, y la mayoría de los empleados de la unidad afectada deberán votar a favor (sección 40).

F. Restricciones

Los funcionarios públicos y los empleados docentes y no docentes del sistema escolar no tienen derecho a declararse en huelga. Cuando las negociaciones y la conciliación no sirven para que el empleador y los empleados lleguen a un acuerdo, la cuestión se resuelve mediante arbitraje obligatorio. Los miembros de la Policía, los funcionarios con jornada completa del Servicio de Bomberos y los empleados de hospitales tampoco tienen derecho a declararse en huelga. Si las negociaciones no permiten llegar a un acuerdo, estos grupos de empleados pueden nombrar representantes a una junta de arbitraje, cuyo informe es compulsorio para ambas partes (sección 40 5) a 9) de la Labour Act).

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Principales leyes y reglamentos

La Health Services Payment Act, R.S.P.E.I., 1974, Cap. H.2;

La Welfare Assistance Act, Revised Statutes of Prince Edward Island, 1974, Cap. W-4 y Regulations.

La Worker's Compensation Act, Revised Statutes of Prince Edward Island, 1974, Cap. W-10, y Amendments, 1975, 1976, 1977 y 1978. Los Regulations promulgados en virtud de la Ley.

La Civil Service Act y la School Act, y sus Regulations, en lo que respecta a la jubilación y prestaciones de enfermedad y similares.

2. Características principales del sistema de seguridad social

A. Generalidades: el Programa de ayuda social

a. Naturaleza y alcance

El Programa de ayuda social de la Provincia de la Isla del Príncipe Eduardo está destinado a proporcionar ayuda a las personas necesitadas o a las personas no necesitadas si es probable que se conviertan en necesitadas por no proporcionárseles los bienes o servicios requeridos.

/...

Además de los beneficios monetarios y materiales, pueden organizarse programas de servicios de cuidados diurnos, asesoramiento a las familias, ayuda doméstica, asesoramiento sobre nutrición, asesoramiento personal y terapéutica del discurso.

El objetivo del Programa de ayuda social consiste en proporcionar asistencia financiera y/o material a los individuos y familias necesitados por incapacitación, enfermedad, edad, situación familiar u otras causas, que no pueden procurarse por sí mismos las necesidades básicas de la vida o se encuentran en condiciones excepcionales de necesidad.

b. Elegibilidad

Puede proporcionarse ayuda a un solicitante, si el cálculo de sus necesidades básicas o de necesidades especiales recurrentes, sobrepasa la capacidad de sus recursos financieros.

c. Exclusiones

Los servicios proporcionados en virtud de la Welfare Assistance Act no se niegan a los solicitantes por motivo de su edad, sexo, raza, religión o idioma. La mayoría de las exclusiones de las prestaciones concedidas mediante el Programa se basan en el valor de los haberes líquidos y en las condiciones financieras de la persona solicitante. Entre tales exclusiones figuran:

- i) Una persona sola sin nadie a su cargo, que tenga haberes líquidos superiores a 200 dólares;
- ii) Una persona incapacitada, que tenga haberes líquidos superiores a 900 dólares;
- iii) Una persona soltera con hijos a cargo, que tenga haberes líquidos superiores a 1.200 dólares cuando el solicitante tiene un hijo y 300 dólares más por cada hijo a cargo;
- iv) Un matrimonio con haberes líquidos superiores a 1.200 dólares para ellos, y con 300 dólares más por cada hijo a cargo;
- v) Un solicitante separado de su cónyuge con objeto de que resulte elegible para la ayuda;
- vi) Los solicitantes cuyas necesidades básicas o necesidades especiales recurrentes no excedan de sus recursos financieros; o
- vii) Los solicitantes que no son ciudadanos canadienses, pero que están en el proceso de ser patrocinados por un ciudadano canadiense. Estos casos se suelen decidir por sus propios méritos, después de consultar con el Centro Nacional de Empleo e Inmigración.

d. Procedimientos de apelación

Cuando un solicitante o beneficiario no está satisfecho de los resultados de una revisión de su caso de conformidad con el reglamento, puede dirigirse a una Junta de Apelaciones por cualquiera de los motivos siguientes:

- i) No se le ha permitido presentar o reiterar la solicitud de ayuda;
- ii) Su solicitud de ayuda ha sido denegada;
- iii) Su solicitud ha sido anulada, suspendida, reajustada o retenida, alegando que es incompatible con el reglamento; o
- iv) La cuantía de la ayuda concedida resulta incompatible con el reglamento.

El solicitante deberá presentar una apelación por escrito dentro de los 15 días siguientes a la revisión de su caso, y la Junta de Apelaciones celebrará una sesión dentro de los 15 días siguientes a la recepción de la apelación. La Junta deberá adoptar una decisión por mayoría de votos dentro de los 30 días siguientes a la presentación de la apelación, y comunicar su decisión inmediatamente a la persona apelante.

Los procedimientos de apelación figuran en el General Welfare Assistance Act Regulations (1976), secciones 37 a 45 inclusive.

e. Características principales del Programa

En octubre de 1978, unos 7.900 residentes de la Provincia recibían los servicios prestados en virtud de este Programa, lo que representa un 7,0% de la población total de la Provincia.

La mayoría de las prestaciones tenían la forma de dinero o materiales. En el mes de octubre de 1978, el promedio de prestaciones para una familia formada por dos adultos y dos niños ascendió a 265,00 dólares.

El Programa de ayuda social está financiado en un 50% con ingresos de la Provincia y en un 50% con fondos del Gobierno federal, de conformidad con las disposiciones del Plan de ayuda social del país. Aportan pequeñas contribuciones los planes nacionales de sanidad y bienestar, por conducto de la ayuda a los ciegos, las pensiones a los incapacitados y el programa de rehabilitación.

B. Detalles

a) Atenciones médicas

Por la Health Services Payment Act, Revised Statutes of Prince Edward Island, 1974, Cap. H-2 se organiza un plan de atención médica para los habitantes de la Provincia, que son elegibles para ayuda financiera de conformidad con la Medical Care Act, del Gobierno federal. Por este plan se sufragan los servicios médicos que necesitan los residentes de la Provincia. Existe legislación complementaria relativa a la hospitalización, y una Comisión provincial de Servicios Hospitalarios, que administra el plan de servicios de sanidad.

/...



b) Prestaciones por enfermedad en efectivo

En los contratos colectivos de trabajo concertados entre empleadores y empleados suele haber cláusulas sobre la licencia pagada por enfermedad.

A los funcionarios públicos se les acumula licencia por enfermedad a razón de 1,25 días por mes civil, hasta un máximo de 150 días (Regulations de la Civil Service Act, secciones 47 y 48).

Los maestros o profesores reciben licencia por enfermedad con sueldo completo en virtud del contrato colectivo negociado con la Provincia. Por el contrato de 1977 se concede a cada maestro un permiso de 15 días con sueldo por enfermedad durante el año académico, y pueden acumular créditos por este concepto hasta un máximo de 199 días. Los empleados que no se dedican a la enseñanza en el sistema escolar tienen derecho en virtud de su contrato de 1978 a acumular licencia por enfermedad a razón de 1,5 días por mes, con un máximo de 180 días.

c) Prestaciones de maternidad

Las empleadas pueden recibir prestaciones en efectivo durante la licencia por maternidad, en virtud del seguro contra el desempleo, del Gobierno federal.

De conformidad con las condiciones de su contrato colectivo de trabajo, las maestras o profesoras pueden utilizar hasta 10 días de la licencia por enfermedad acumulada cuando se ausentan para dar a luz. Una cláusula similar en el contrato del personal que no se dedica a la enseñanza les autoriza a utilizar dos semanas de la licencia por enfermedad acumulada durante una licencia por maternidad. Los arreglos de la licencia por maternidad no pueden sobrepasar un período de seis meses, cuando la interesada desea volver al cargo.

d) Prestaciones de invalidez

Las personas incapacitadas son elegibles como personas necesitadas para beneficiarse del Programa de ayuda social si carecen de recursos financieros.

e) Prestaciones de vejez

En los contratos colectivos de trabajo entre empleados y empleadores se incluyen cláusulas relativas a las pensiones, además de la pensión básica del seguro social que paga el Gobierno federal.

Por ejemplo, los funcionarios públicos contribuyen a un Plan de seguro de vida de grupo y a una Caja de Jubilaciones, que pagan prestaciones de jubilación y una prestación en caso de fallecimiento.

f) Prestaciones para los sobrevivientes

Las prestaciones para los sobrevivientes suelen estar sujetas a las negociaciones del contrato colectivo, y se incluyen por lo general en esta clase de convenios.

En virtud de la Worker's Compensation Act, las personas a cargo de un empleado que fallece a causa de lesiones o enfermedad originados en el lugar de trabajo perciben una prestación no menor de 250 dólares mensuales para las viudas, con un pago adicional de 50 dólares mensuales por cada hijo menor de 16 años.

g) Prestaciones por accidentes de trabajo

Los empleados en la Isla del Príncipe Eduardo están protegidos en virtud de la Worker's Compensation Act. La Junta oficial de Indemnizaciones Laborales está facultada en virtud de esta Ley para recibir solicitudes de los empleados lesionados o en su nombre, revisar la importancia de las lesiones y conceder una indemnización. Las prestaciones se pagan con cargo al Fondo para Accidentes, al que están obligados a contribuir los empleadores mediante una cuota fijada. La indemnización incluye los gastos de médico y prótesis, los aparatos dentales y las gafas. La cuantía de la indemnización por incapacidad permanente es del 75% de los ingresos medios del trabajador durante los últimos 12 meses de empleo, hasta un máximo de 9.000 dólares anuales. La indemnización no puede ser menor de 60 dólares semanales. Si el obrero llevaba trabajando menos de 12 meses, la cuantía se determina por el promedio de ingresos de otros trabajadores en la misma categoría de salario.

La indemnización por incapacidad parcial se determina por la diferencia entre la capacidad de ganancia del trabajador antes y después del accidente.

La Junta de Indemnizaciones Laborales tiene poderes para retener el pago de indemnizaciones a una persona que cree que lleva una vida inmoral o impropia; la indemnización puede asignarse a las personas a cargo de ese trabajador.

En algunos contratos colectivos de trabajo se prevé el pago de una indemnización en caso de lesiones o de incapacidad. Cuando un maestro se lesiona o incapacita en el cumplimiento de sus obligaciones docentes, primero utiliza la licencia por enfermedad acumulada y luego pasa a una licencia con sueldo hasta que un médico certifica que está en condiciones de continuar enseñando, durante un máximo de un año, siempre que no acepte otro empleo. La suma que percibe es el 60% de su sueldo.

h) Prestaciones por desempleo

El Gobierno federal paga sumas en efectivo durante un período de desempleo.

i) Prestaciones familiares

El Gobierno federal es el encargado de pagar las prestaciones familiares (véase la parte del presente informe correspondiente al Gobierno federal).

#### 4. MANITOBA\*

##### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

La Provincia de Manitoba acepta los principios enunciados en ese artículo.

El principio de la libertad para no aceptar trabajos está incorporado en la Queen's Bench Act, R.S.M. 1970, Cap. 52. En la sección 60.1 1) se estipula que el Tribunal de la Reina no concederá ningún mandamiento que obligue a una persona a trabajar o prestar servicios personales para su empleador, y la sección 60.1 2) establece además que no se considerará desacato a un tribunal si una persona se niega, descuida u omite el cumplimiento de una orden judicial de trabajar o prestar servicios personales. Por último, la Wages Recovery Act, R.S.M. 1970, Cap. 285, señala en su sección 3 2) que ningún contrato de servicios concertado entre partes es compulsorio durante más de nueve años a contar de la fecha de contratación.

La Human Rights Act S.M. 1974, Cap. 65, con las enmiendas introducidas, que es obligatoria en el derecho de la Corona, prohíbe la discriminación en el acceso al trabajo. En especial, su sección 6 1) indica que:

"Todas las personas tienen derecho a gozar de iguales oportunidades, basadas en calificaciones genuinas, respecto de su ocupación o empleo; respecto de su formación profesional para un empleo; respecto de una ocupación, empleo, avance o ascenso que busca, y respecto de su afiliación o posible afiliación a un sindicato, organización de empleadores o asociación profesional;"

La sección continúa prohibiendo la discriminación en el empleo o en los plazos y condiciones de empleo por motivos de raza, nacionalidad, religión, color, sexo, edad, estado civil, incapacidad física, origen étnico o nacional, convicciones políticas o situación familiar. Sin embargo, cuando el sexo, edad, estado civil, incapacidad física o convicciones políticas constituyen una calificación razonable y un requisito para ocupar un cargo o empleo, no se aplicarán las disposiciones que anteceden.

La protección contra el despido arbitrario del empleo se establece en la Employment Standards Act, R.S.M. 1970, Cap. E110, con las enmiendas introducidas por S.M. 1976, Cap. 65. Esta Ley prohíbe el cese en el empleo sin notificación al empleado. La Ley garantiza que habrá un período mínimo de notificación, estipulando que no será más corto que el plazo normal de pago del sueldo o salario de un empleado. Cuando el sueldo se paga en un lapso más prolongado que un mes, hay que dar la notificación al empleado dentro de un plazo razonable. El empleador puede despedir al empleado en el acto si le paga una suma equivalente a la remuneración que habría recibido por las horas trabajadas durante el período de notificación pertinente (más las vacaciones con sueldo) a que tenga derecho. Existen algunas circunstancias en que el empleado no tiene derecho a recibir la notificación de despido; por ejemplo, cuando ha tenido una mala conducta deliberada, ha desobedecido o es culpable de negligencia grave, o cuando ha llegado a la edad de jubilación, de conformidad con las prácticas establecidas por el empleador. La Ley sólo se limita a fijar las normas mínimas del trabajo en general.

---

\* Informe preparado por el Gobierno de la Provincia de Manitoba.

Con el presente informe se remiten al Secretario General estadísticas sobre el volumen de empleo y la magnitud del desempleo y subempleo en la Provincia de Manitoba. En el texto también se encontrarán algunos datos estadísticos. (Véase el anexo.)

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

A. Remuneración

La Employment Standards Act se ha promulgado para garantizar unas horas razonables de trabajo y establecer normas y condiciones de empleo mínimas. La Ley se aplica a todos los empleados de la Provincia de Manitoba, con excepción de los siguientes: contratistas independientes; personas ocupadas en la agricultura, pesca, cría de animales para pieles, granjas lecheras y empleadas domésticas en hogares particulares; personas calificadas para ejercer una profesión a la que se aplica un instrumento legislativo de la Cámara de Manitoba, y estudiantes que siguen cursos que les convierten en profesionales de tales profesiones. Esta Ley se aplica específicamente a la Corona, a los organismos de la Corona y a sus empleados. Por la Parte II de la Ley (secciones 23 a 28) se requiere que todos los empleadores paguen salarios a sus empleados a una tasa no menor que la prescrita en el reglamento promulgado en virtud del instrumento legislativo. La Ley también estipula que la cuantía de los salarios establecidos por el reglamento se basará en las recomendaciones hechas por la Junta de Salarios mínimos, creada en virtud de la Ley. En la actualidad, la Norma E-110-R1 establece que los empleados menores de 18 años percibirán un salario mínimo de 2,70 dólares por hora trabajada durante la jornada normal, y los empleados de 18 años o más o menos de 2,95 dólares por hora de trabajo durante la jornada normal. La Ley prescribe además "La tasa mínima por hora extraordinaria", que será de 1,5 veces el salario mínimo establecido en el reglamento para las horas que excedan de la jornada normal. Junto con este informe, se remiten al Secretario General las estadísticas del resumen histórico de los aumentos del salario mínimo en Manitoba, datos sobre la evolución de los ingresos medios en un compuesto de industrias y una muestra de ocupaciones, y datos sobre el costo de la vida. En el texto también se encontrarán algunos datos estadísticos. (Véase al Anexo.)

Existen otros instrumentos legislativos que regulan los salarios de determinadas clases de empleados. La Civil Service Act, RSM 1970, Cap. C110, estipula que el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, podrá dictar normas organizando un plan de remuneración para los funcionarios de la Administración pública; la Ley también establece que la autoridad empleadora podrá requerir a sus empleados que trabajen más de la jornada normal cuando sea necesario, y que la remuneración por esas horas se determinará mediante normas aprobadas por la Comisión de Administración Pública, creada en virtud de la legislación. De manera análoga, la Comisión, con la aprobación del Teniente Gobernador de acuerdo con su Consejo, promulgará normas sobre la seguridad en el trabajo entre los funcionarios públicos. La Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act, SM 1972, Cap. 45, y su Reglamento 131/74 prevén el salario mínimo que percibirán los aprendices (definidos como las personas con un mínimo de 16 años que conciertan un contrato escrito con un empleador para aprender un oficio designado en el Reglamento, que

exige como mínimo dos años de empleo razonablemente continuo, con el que se adquiere experiencia práctica y los conocimientos técnicos conexos) y que no será inferior al salario mínimo provincial más un 10% durante el primer año de aprendizaje y se aumentará como mínimo un 10% cada año subsiguiente, salvo que estipule otra cosa una norma o contrato colectivo separado para ese oficio. En la norma también se establece que en ningún caso se pagará a un aprendiz un salario menor que el mínimo vigente y prescrito en el reglamento de la Employment Standards Act. La remuneración por horas extraordinarias establecida en esta Ley también se aplicará a los aprendices, salvo que exista un contrato colectivo de trabajo que resulte más beneficioso para ellos. Respecto de la Construction Industry Wages Act, RSM 1970, Cap. 190, el reglamento aprobado de conformidad con ella prevé una escala de salarios mínimos para las diversas categorías de trabajadores de la industria de la construcción; todos los salarios establecidos son más altos que el mínimo fijado en la Employment Standards Act; el reglamento también requiere que todas las horas trabajadas sobre las horas semanales normales (que se definen para cada una de las clasificaciones de trabajo) se pagarán a un mínimo de 1,5 veces el salario normal.

El derecho al salario igual por trabajo de igual valor se reconoce en la Parte IV de la Employment Standards Act; en esta parte se prohíbe específicamente la discriminación entre los sexos, y se estipula que ningún empleador, o persona que actúe en su nombre, discriminará entre los empleados y empleadas pagando a los trabajadores de un sexo su salario a escala diferente que los del otro en el mismo establecimiento, si la labor necesaria y realizada por los empleados de cada sexo es idéntica o sustancialmente igual. Se considera que el trabajo es idéntico o sustancialmente igual si el puesto, funciones, obligaciones o servicios de los empleados son idéntico o sustancialmente iguales por su clase o calidad, o sustancialmente iguales por la cantidad. La Ley también establece que las diferencias de salario entre empleados y empleadas que se basen en un factor distinto del sexo, cuando tal factor justifique normalmente esa diferencia, no constituirán una infracción de las disposiciones legislativas.

Las cláusulas sobre salario igual de esta Ley se aplican en virtud de la Payment of Wages Act, que prevé que cuando un empleador no pague o se niegue a pagar a cualquiera de sus empleados el salario que ha ganado, éste podrá presentar una reclamación en la División de Normas Laborales. La División investigará la queja, y si comprueba que el empleador no ha pagado su salario al empleado, podrá ordenarle que lo haga, pero si encuentra que lo ha hecho, desestimaré la reclamación. Cuando un empleador o empleado no esté conforme con las averiguaciones de la División, podrá pedir que la cuestión se pase a la Junta del Trabajo de Manitoba, para decidir, y la División procederá así. Cuando un empleador no acate o se niegue a cumplir una orden de la División (y haya expirado el plazo para recurrir a la Junta) o cuando un empleador no acate o se niegue a cumplir una orden de la Junta, la División podrá remitir una copia de la orden al Tribunal del Condado a su favor. La Employment Standards Act, incluidas las disposiciones sobre salario igual, se ha hecho aplicable específicamente a la Corona (sección 3.1 (1)).

En varios cuerpos legislativos se proporcionan los medios para que el empleado pueda recuperar el salario que ha retenido indebidamente su empleador. En su sección 20, la Employment Standards Act estipula que los salarios (incluidas las horas extraordinarias) debidos y pagaderos a un empleado constituyen una deuda del

/...

empleador, y pueden recuperarse mediante acción judicial. La Payment of Wages Act, SM 1975, Cap. 21, proporciona otro método para cobrar los salarios debidos. Esta ley se aplica a todas las personas que se dedican o ejecutan trabajos o servicios manuales, administrativos o técnicos, con excepción de los contratistas independientes. (Por lo tanto, esta Ley tiene un alcance más amplio que la Employment Standards Act). La Ley establece que se considera que el empleador tiene en depósito el salario acumulado por el empleado, y que el empleado posee un derecho prendario o cargo por el importe de su remuneración contra los bienes del empleador, que en el desarrollo normal del negocio se contabilizará en sus libros. Este derecho prendario por el importe del salario debido y pagadero está limitado a una suma que no excederá de 2.000 dólares, y constituye un derecho prendario y pagadero con prioridad sobre cualquier otra reclamación o derecho, incluidos los de la Corona. La Payment of Wages Act también estipula que todos los directores y gerentes de una sociedad son responsables por los salarios no pagados a los empleados de la sociedad, en una suma que no excederá de dos meses de remuneración y un año de vacaciones pagadas; las disposiciones de la Ley se aplican a la recuperación de tales sumas del director o gerente cuando la sociedad no ha pagado o se niega a pagar los sueldos adeudados y pagaderos. En la Ley se establece un procedimiento de reclamación cuando un empleador no ha pagado o se niega a pagar a cualquiera de sus empleados. La queja se presenta en la División de Normas Laborales, del Departamento del Trabajo, la cual investigará y examinará los libros y registros del empleador. La División podrá ordenar al empleador por escrito que pague esa remuneración a la División. Cuando el empleador no lo haga, la División podrá remitir una copia de su orden al Tribunal del Condado, con lo que se convertirá en decisión judicial, que se impondrá de la misma forma que cualquier otro dictamen judicial. Además existe otra cláusula por la cual, cuando un empleado alega que un empleador no le ha pagado o se niega a pagarle el salario que le debe, el Ministro de Justicia puede autorizar a un miembro de su Departamento para que actúe en nombre y por cuenta de ese empleado en cualquier demanda que pudiera ser necesaria para recuperar la remuneración no pagada. Hay que señalar que el derecho de la Corona en la Provincia de Manitoba está bajo la jurisdicción de esta Ley.

La Wages Recovery Act, que define al empleado como la persona que recibe un salario o tiene derecho a él, proporciona un mecanismo por el que el trabajador que no ha recibido la remuneración que ha ganado o que le corresponde en virtud de un contrato de servicios con un empleador puede presentar una declaración jurada indicando las causas de su reclamación y la suma que se le debe. Al recibirla, el Tribunal, cuando cree que la causa ha sido demostrada, ordena al empleador que pague al demandante el salario que le debe. Sin embargo, la orden no puede exceder de 500 dólares, sin incluir las costas. Esta orden puede presentarse en el Tribunal del Condado, y la Wages Recovery Act establece que las exenciones ordinarias previstas en la Judgments Act no se aplicarán al Certificado de fallo registrado respecto de esa orden. La Ley también estipula específicamente que cualquier acción civil o de otra índole para recuperar el salario o los daños por un empleado no serán restringidas, disminuidas o denegadas por sus disposiciones.

En la Execution Act, RSM 1970, Cap. 76, se prevé que todas las personas empleadas por un deudor o demandado podrán presentar al Sheriff o Alguacil, en el momento del embargo en virtud de una orden, o dentro del mes anterior a ese momento, una reclamación por sueldo o salario en forma de declaración jurada. Los reclamantes tienen derecho a ser pagados estas deudas con los fondos obtenidos de la propiedad del deudor, siempre que la suma no exceda de tres meses de remuneración, con prioridad sobre las reclamaciones de otros acreedores.

Existen otros instrumentos legislativos que proporcionan a determinadas clases de empleados otros medios de recuperar los sueldos o salarios que se les deben; la Mechanics' Liens Act, Continuing Consolidation of the Statutes of Manitoba, Cap. M80, y la Threshers' Liens Act, CCSM, Cap. T60, reglamentan el embargo para cobrar la remuneración contra la propiedad afectada. La Builders and Workers Act, CCSM B90, además de la obligación que impone al contratista (que es el empleador directo) de pagar los salarios de sus trabajadores, impone una obligación al dueño de la propiedad respecto del pago de tales salarios. La Construction Industry Wages Act contiene una cláusula especial, por la que la Corona o un organismo de la Corona puede pagar directamente a los empleados que trabajan para un contratista del Gobierno o del organismo de la Corona cuando dicho contratista no ha pagado los salarios.

#### B. La seguridad y la higiene en el trabajo

En septiembre de 1977 se promulgó la Workplace Safety and Health Act, SM 1976, Cap. 63. Los objetivos y propósitos generales de esta Ley se exponen en la sección 2, indicando que tiene por objeto proteger a los trabajadores y personas que trabajan por cuenta propia contra los riesgos originados por su actividad en el lugar de trabajo o vinculados con ella, y proteger a las demás personas contra los riesgos para su salud y seguridad debidos a la actividad en el lugar de trabajo o vinculados con ella. La Ley define el término "salud" como la existencia de un cuerpo, mente y espíritu saludables, y en el término "trabajador" incluye a las personas empleadas que prestan un servicio o servicios o que se están capacitando o aprendiendo, pero no a las empleadas domésticas de los hogares particulares. La expresión lugar de trabajo tiene un sentido muy amplio, e incluye cualquier edificio, solar, taller, estructura, mina, vehículo automotor o locales o sitios, bajo techado o al aire libre, en que trabajan o han trabajado uno o más obreros o personas empleadas por cuenta propia. En general, la Ley impone a todos los empleadores la obligación de garantizar hasta donde sea razonablemente posible la seguridad, salud y bienestar de todos sus trabajadores en el trabajo, y de cumplir las disposiciones de la Ley y de su reglamento. De manera análoga, se exige a todos los trabajadores que traten razonablemente de proteger su propia seguridad y salud, y la seguridad y salud de otras personas que pudieran resultar afectadas por su acción u omisión en el trabajo. La Ley también organiza un amplio programa de investigaciones; los funcionarios de seguridad y sanidad nombrados en virtud de ella tienen amplios poderes para entrar e inspeccionar los lugares, y autoridad para expedir "órdenes de mejora" a cualquier persona que infrinja o haya infringido las disposiciones de la Ley y de su reglamento. Cuando no se haya corregido una infracción especificada en una orden de mejora o cuando el funcionario de seguridad y sanidad opine que las actividades que se desarrollan o se van a desarrollar en un lugar de trabajo implican o es probable que impliquen un riesgo inminente de producir lesiones físicas o riesgos para la salud, ese funcionario puede dar la orden de que se interrumpan las actividades y se desaloje la totalidad o parte del

/...

lugar de trabajo; puede apelarse contra esta orden en la Junta Laboral de Manitoba. La Ley también autoriza a que se efectúen investigaciones públicas acerca de la salud o seguridad en el lugar de trabajo, y establece que el Director de la División de Seguridad y Salud en el Lugar de Trabajo podrá aprobar y promulgar códigos de prácticas para orientar sobre los requisitos exigidos por la Ley o su reglamento. La Ley también impone a los médicos y personal calificado que atiendan o sean consultados respecto de una persona que se ha puesto enferma o se ha lesionado en un lugar de trabajo o mientras trabajaba en él, que a solicitud del jefe de los servicios de medicina del trabajo presente un informe sobre la condición de esa persona. También se impone una obligación similar a los hospitales. La Ley también establece que cuando un trabajador tiene motivos para creer que las condiciones existentes representan un riesgo para su seguridad o salud en el trabajo, ha comunicado la existencia de esas condiciones al encargado y no se han corregido, informará al funcionario de seguridad y sanidad. La Ley estipula además que cuando un empleador o su agente saben o debieran saber que existen condiciones en el lugar de trabajo excesivamente peligrosas para la seguridad o salud de los trabajadores, no exigirá ni permitirá que se continúe el trabajo en ese lugar en tales condiciones. El Director de la citada División está facultado para dar una orden al empleador con objeto de que, sin pérdida de remuneración, encargue a los obreros otros trabajos, cuando le ha comunicado el jefe de los servicios de medicina del trabajo que un trabajador ha estado excesivamente expuesto a una sustancia peligrosa y que la eliminación temporal del riesgo permitirá que el trabajador reanude sus ocupaciones habituales.

Asimismo, la Workplace Safety and Health Act prevé la creación de Comités de seguridad y sanidad en determinados lugares o clases de lugares de trabajo, designados por el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo. La misión principal de estos comités es estudiar y decidir sobre las reclamaciones relacionadas con la seguridad y salud de los obreros, y fomentar las medidas para proteger la seguridad, salud y bienestar de tales personas. Además, el Departamento puede designar los lugares o clases de lugares que requieren un servicio de higiene ocupacional, porque conviene debido al tipo de trabajo que se realiza, al número de obreros empleado y a la incertidumbre del riesgo que existe.

En virtud de la Public Health Act, CCSM, Cap. 210, los funcionarios médicos de sanidad y los inspectores públicos pueden entrar en cualquier lugar o local y examinarlo. El funcionario médico también puede ordenar que se corrijan las condiciones antihigiénicas de cualquier local u ordenar que se desaloje o destruya. Es posible apelar a esta orden.

Asimismo, existen instrumentos jurídicos que se aplican a la seguridad y salud de los trabajadores en ocupaciones excepcionalmente peligrosas. En la Mines Act, CCSM, Cap. M160, se estipula que los inspectores nombrados en virtud de la Ley examinarán las condiciones de la mina. Estos inspectores podrán notificar cualquier condición que consideren peligrosa o deficiente o contraria a la Ley y su reglamento, y exigir que se corrija. Los inspectores también están facultados para ejercer los poderes que requiera la salud y seguridad de los mineros y demás personas empleadas en la mina, las fundiciones y las obras metalúrgicas y mineras. El incumplimiento de una notificación del inspector constituye una falta contra la Ley. La Ley también prevé que el empleado de una explotación minera que tiene motivos para creer que existen condiciones peligrosas para su salud o seguridad y



que ha señalado a la atención del empleador y no se han rectificado, puede informar a un inspector sobre la existencia de tales condiciones y éste realizará un examen y una encuesta. Las condiciones existentes en la mina que representen para un empleado un riesgo superior a los peligros normales del trabajo que ese empleado debe realizar se considerarán condiciones peligrosas para su salud o seguridad. El propietario, o sus agentes, no podrán exigir ni permitir que un empleado trabaje en una mina donde se sabe que existen condiciones que son peligrosas para la salud o seguridad de tal empleado. La Mines Act también faculta al Departamento para realizar una encuesta especial y notificar cualquier accidente ocurrido en la mina o sus alrededores; al efectuar la encuesta, el inspector puede obligar a que asistan testigos y se le entreguen documentos, e incluso aceptar declaraciones juradas.

La Steam and Pressure Plants Act, CCSM, Cap. S210, establece que habrá inspecciones regulares en todas las plantas y recipientes que trabajan a presión, y además inspecciones especiales cuando el Departamento reciba informes de que su funcionamiento es poco seguro. Un inspector podrá condenar por inadecuada cualquier planta, caldera o recipiente a presión que considere inseguro y prohibir su uso.

Además, hay que señalar las siguientes disposiciones:

- i) La S.8 de la Employment Standards Act prohíbe el trabajo de los niños menores de 16 años, sin un permiso especial del Departamento.
- ii) La Reg. E110-R1 de la Employment Standards Act establece que no se obligara a ningún empleado a trabajar más de cinco horas sin concederle un descanso para comer; este descanso será de una hora, a menos que la Junta del Trabajo de Manitoba apruebe otra cosa.
- iii) La Reg. E110-R1 también requiere que el empleador proporcione medios de transporte desde y hasta su domicilio a las empleadas, cuando éstas tengan que llegar al trabajo o salir de él entre la medianoche y las 6 de la mañana.
- iv) La Reg. E110-R1 estipula que ningún niño o empleada tendrá que levantar, ni se permitirá que levante, artículos de tal peso que le exijan un esfuerzo excesivo.

Junto con el presente informe se remite al Secretario General información sobre el número, naturaleza y frecuencia de los accidentes del trabajo. En el texto también se encontrarán algunos datos. (Véase el Anexo.)

#### C. Igual oportunidad para ser promovido

Como ya se ha indicado, la Human Rights Act garantiza específicamente el derecho a iguales oportunidades, basado en calificaciones genuinas, para el avance o ascenso del personal. La Ley también prohíbe específicamente que un empleador se niegue a avanzar o ascender a cualquier persona por motivos de raza, nacionalidad, religión, color, sexo, edad, estado civil, incapacidad física, origen étnico o nacional, convicciones políticas o situación familiar. Como ya se ha indicado,

/...

esta Ley se ha hecho específicamente aplicable a la Corona. También hay que señalar que la Civil Service Act, que es aplicable en general al sector público, estipula que la selección para nombramientos, ascensos o traslados se basará en el mérito, y que la Comisión de Administración Pública determinará los méritos mediante exámenes competitivos.

D. Descanso, disfrute de tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

La Employment Standards Act también establece una garantía mínima para las horas que trabajarán los obreros a los que se aplican sus disposiciones. Su Parte III (secciones 31 a 38) trata de las horas y condiciones de trabajo. En general, estipula que las horas normales de trabajo de cualquier empleo serán 40 a la semana y ocho al día; cuando el empleado trabaje más de las horas normales, deberá recibir la tasa de las horas extraordinarias. La misma Ley prevé que todos los empleadores concederán a los empleados de su "planta" (término que designa a los establecimientos, talleres o empresas de una industria; a su vez, "industria" abarca las vocaciones, oficios, profesiones, trabajos, ocupaciones, iniciativas o servicios, excepto los trabajos u ocupaciones agrícolas) cada siete días un período de descanso de 24 horas consecutivas como mínimo. Siempre que sea posible, este período de descanso caerá en domingo. (Sección 36 (1)). Asimismo, indica que el empleador estará autorizado para pedir que sus empleados trabajen por turnos y durante más tiempo que las horas máximas diarias o semanales indicadas, pero la Junta Laboral de Manitoba prescribirá el máximo de horas que podrán trabajarse durante un determinado período.

Asimismo, la Employment Standards Act garantiza a los empleados que no trabajen en una fiesta general un salario equivalente al que habrían ganado trabajando ese día. Cuando un empleado tiene que trabajar en una fiesta general, se le deberá pagar a razón de 1,5 veces el salario normal. Además, cuando no trabaja en una fiesta general, el empleador no le puede exigir que trabaje en el que sería su día de descanso, a menos que le pague a razón de 1,5 veces su salario normal.

La sección 34.1 de la Employment Standards Act se refiere a la licencia de maternidad. Todas las empleadas que llevan trabajando 12 meses consecutivos con un empleador tienen derecho a una licencia de maternidad, la cual comenzará 11 semanas antes de la fecha de parto y terminará a más tardar 17 semanas después de dar a luz. La empleada que desee volver a su empleo al expirar la licencia de maternidad será restablecida por el empleador en el cargo que ocupaba antes, y para el cálculo de la pensión y otras prestaciones se considerará que el empleo después de la licencia es continuación del empleo antes de iniciarla. En esta sección se señala específicamente que sus disposiciones se aplicarán a todas las empleadas en un negocio o industria.

La ley general que reglamenta las fiesta periódicas es la Vacations With Pay Act, CCSM, Cap. V20. Esta Ley se aplica específicamente a la Corona, pero no a los contratistas independientes, ni a las personas que se dedican a la agricultura, ganadería u horticultura comercial, ni a las empleadas domésticas en un hogar particular. La Ley garantiza a todos los empleados unas vacaciones anuales pagadas. Después de cada año de servicio con un empleador, todos los empleados tienen derecho a una vacación anual de dos semanas, que aumenta a tres semanas por

/...

cada año de servicio posterior al cuarto. Las vacaciones se tomarán dentro de los diez meses siguientes al día en que el empleado adquirió el derecho, y el salario percibido será igual al que habría ganado si trabajara la jornada normal durante el período de vacaciones. Si otra Ley o un acuerdo o contrato colectivo de trabajo conceden vacaciones en condiciones más favorables, se aplicarán sus disposiciones. Se considera que todos los empleadores mantienen en depósito el importe de la remuneración de las vacaciones acumuladas por los empleados y que el empleado tiene una garantía prendaria y cargo contra los haberes del empleador por este concepto. En la Ley también se establece un método para determinar el salario por vacaciones si el trabajador cesa en el empleo.

La Construction Industry Waqes Act contiene en su Reglamento disposiciones especiales sobre las horas máximas que se trabajarán en las actividades de construcción.

#### ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

El derecho de todas las personas a formar sindicatos y a afiliarse a ellos está protegido en Manitoba por la Labour Relations Act. La Corona también está obligada por sus disposiciones; sin embargo, esta Ley está sujeta a la Civil Service Act y la Fire Departments Arbitration Act. Además, la Labour Relations Act tampoco se aplica a los maestros o profesores, cuyos derechos a afiliarse a una unidad de negociación están reconocidos en la Public Schools Act, CCSM, cap. P250, secciones 361 a 434.

La Labour Relations Act estipula que todos los empleados tienen derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en sus actividades; cualquier persona que interfiera este derecho incurre en una práctica injusta de trabajo, dentro del significado de las disposiciones de la Ley. De manera similar, cualquier persona que interfiera la formación, selección o administración de un sindicato o la representación de sus empleados por un sindicato que constituya el agente negociador de esos empleados incurre en una práctica injusta de trabajo. Cualquier empleador, o persona que actúe en su nombre, que discrimine contra el empleo de alguien por estar afiliado o participar en las actividades de un sindicato, también incurre en una práctica injusta de trabajo. En la fase de su organización, los sindicatos también están protegidos contra las injerencias del empleador en virtud de la Labour Relations Act. Cuando ha habido una práctica injusta de trabajo, puede presentarse una reclamación a la Junta de Relaciones Laborales para rectificarla. Esta Junta tiene amplios poderes para corregir las prácticas injustas de trabajo, entre los cuales figuran el restablecimiento de los empleados en sus puestos y la indemnización a la persona que haya sufrido pérdidas por prácticas injustas de trabajo.

Hay que señalar que la Labour Relations Act define al empleado de la manera siguiente:

"Empleado" significa toda persona empleada para que trabaje, e incluye al contratista dependiente, pero no a la persona empleada en una capacidad que la Junta opine que sería injusto que el empleador o el sindicato la incluyera en una unidad de contratación colectiva, porque

- i) la persona desempeña principalmente funciones gerenciales; o
- ii) la persona está empleada en un cargo confidencial vinculado con las relaciones laborales."

El derecho de los sindicatos a constituir federaciones nacionales y el de éstas a formar o ingresar en organizaciones sindicales internacionales está reconocido implícitamente en la definición del término "sindicato" que figura en la Labour Relations Act, según la cual

"La palabra sindicato designa a cualquier organización de empleados formada para propósitos que incluyen la reglamentación de las relaciones entre empleadores y empleados, y abarca los grupos o federaciones de tales organizaciones debidamente organizados."

El derecho de los empleados a declararse en huelga está regulado en la parte IV de la Labour Relations Act. La restricción más digna de mención se encuentra en la sección 77 2), que estipula que el sindicato no declarará o autorizará una huelga de los empleados, ningún empleado se declarará en huelga, y ningún empleador declarará o causará un lockout mientras está en vigor un contrato colectivo de trabajo. Cuando un sindicato ha recibido una certificación como agente negociador de una unidad de empleados y no se ha concertado un contrato colectivo entre el sindicato y el empleador, no podrá haber ni huelga ni lockout durante 90 días después de tal certificación. Además, hay que señalar que la Queen's Bench Act proporciona protección para la organización de piquetes con motivo de una huelga; en su sección 60.2 1) establece que el Tribunal no expedirá un mandamiento restringiendo el ejercicio por una persona de su derecho a la libertad de palabra, y su sección 60.2 2) estipula que las comunicaciones de una persona en un lugar público de información mediante declaraciones auténticas de palabra o impresas, o por cualquier otro medio, se considerarán como un ejercicio del derecho de esa persona a la libertad de expresión. Desde luego, esta protección tiene algunas limitaciones; por ejemplo, la interferencia con las personas o propiedades de terceros, y la norma general respecto del comportamiento en los lugares públicos, así como la ley contra la difamación. Estas restricciones son indispensables para proteger los derechos y libertades de otros.

En la Fire Departments Arbitration Act, CCSM, Cap. F60, se establece específicamente que los bomberos no podrán declararse en huelga. Cualquier controversia entre ellos y su empleador se resuelve mediante arbitraje obligatorio. Respecto de la Policía provincial de Manitoba, la Provincial Police Act, CCSM, P150, prevé que se aplicará a la Policía la Civil Service Act, la cual no contiene ninguna disposición sobre huelgas. En consecuencia, normalmente se aplicarán las cláusulas de la Labour Relations Act.

#### ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

En Manitoba existe un cuerpo grande y complejo de leyes que se ocupan de la seguridad social.

La Social Allowances Act, CCSM, Cap. S160, estipula que el Gobierno de Manitoba y los Municipios de la Provincia podrán adoptar las medidas necesarias para garantizar que ningún residente de Manitoba carezca de los artículos, bienes y servicios esenciales para su salud y bienestar. Para garantizar ese nivel básico de vida a cada residente, el Gobierno podrá conceder y pagar con cargo al Fondo Consolidado a los beneficiarios elegibles una suma, mensual o más frecuente, de dinero para poder sufragar las necesidades esenciales de él mismo y de las personas a su cargo. En general, tendrán derecho a esta prestación social en virtud de la Ley los residentes de Manitoba que es probable carezcan de las necesidades básicas de la vida y que no puedan trabajar por incapacidad física o mental; sean un viudo o una madre sola con hijos a cargo; sean niños (menores de 18 años) a cargo de un organismo de protección, hogar adoptivo o incapaces de contribuir a su mantenimiento y dependan por completo de un tercero para satisfacer sus necesidades básicas, o sean personas que realizan estudios preuniversitarios o siguen cursos de formación técnicoprofesional y no tienen ingresos suficientes para cubrir sus necesidades básicas y las de cualquier individuo a su cargo. La suma que percibirán como prestación social la decide el Director del Departamento de Asistencia Social, de conformidad con el reglamento aprobado en virtud de esta Ley.

La Social Services Administration Act, CCSM, Cap. S165, sirve para proporcionar más asistencia a los residentes de Manitoba que reciben el suplemento garantizado de ingresos previsto en la Old Age Security Act, del Gobierno federal. Mediante este instrumento jurídico también se financian y organizan otros programas de servicios sociales y bienestar público.

Además de las prestaciones que se conceden en virtud de la Social Allowances Act, se presta ayuda monetaria y servicios sociales adicionales a las personas incapacitadas, de conformidad con la Blind Persons Allowances Act, CCSM, Cap. B50; La Blind Persons and Deaf Persons Maintenance and Education Act, CCSM, Cap. B60; la Disabled Persons Allowances Act, CCSM, Cap. D80, y la Elderly and Infirm Persons Housing Act, CCSM, Cap. E20.

Las disposiciones de la Health Services Insurance Act, CCSM, Cap. H35, facultan a la Comisión de Servicios de Sanidad para asegurar a los residentes de Manitoba respecto de los costos de los servicios hospitalarios y médicos y de otros servicios de sanidad. Los pagos en virtud del plan oficial de seguros se realizan con cargo al fondo llamado Fondo de Servicios de Sanidad de Manitoba, y la Ley prevé que el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, podrá promulgar reglamentos que requieran que los residentes o grupos de residentes de la Provincia abonen las primas de seguro pertinentes en virtud de esta Ley. Todos los residentes de la Provincia son personas aseguradas en virtud de esta Ley, y tienen derecho a las prestaciones concedidas por la misma (sección 33). Entre las prestaciones figuran el derecho del asegurado a que la Comisión de Servicios de Sanidad pague directamente al hospital por los servicios prestados al asegurado y

al médico sus honorarios por la atención del asegurado. También hay disposiciones por las que el asegurado puede obtener el reembolso de los servicios médicos y hospitalarios, cuando se le hayan prestado fuera de la Provincia. Como según una cláusula el médico de la Provincia de Manitoba puede elegir cobrar sus honorarios por conducto distinto de la Comisión, el asegurado también tiene derecho a recuperar de ésta las sumas que la Comisión habría pagado a un médico que cobrara en virtud de la Ley.

En esta Ley, el término "hospital" no incluye las instituciones para enfermos o deficientes mentales. Mediante la Mental Health Act, CCSM, Cap. M110, los gastos que origine la atención y mantenimiento de un enfermo mental podrán cargarse y cobrarse al patrimonio de esa persona o de cualquier otra que sea legalmente responsable de su cuidado y mantenimiento. Cuando el Gobierno haya sufragado o abonado los gastos de tratamiento, atención o mantenimiento de un enfermo mental, la Corona podrá recuperar la totalidad o parte de tales costos o la cuantía de los gastos, como una deuda para con ella. Sin embargo, el enfermo mental tendrá derecho a recibir la prestación social que se concede en virtud de la Social Allowances Act, como ya se ha indicado.

La Dental Health Services Act prevé que el Departamento de Sanidad y Atención Social podrá hacer arreglos para proporcionar servicios de odontología a los beneficiarios, de conformidad con la Ley. En general, estos beneficiarios son los niños pequeños que residen en la Provincia. De manera análoga, la Prescription Drugs Cost Assistance Act, CCSM, P115 estipula que el gobierno podrá pagar a las personas elegibles los gastos de compra de determinadas medicinas, para su propio uso o para el uso de las personas a su cargo elegibles. La elegibilidad se determina de conformidad con un reglamento promulgado en virtud de la Ley.

Las prestaciones por accidentes del trabajo se conceden en virtud de la Workers Compensation Act, CCSM, Cap. W200; según esta Ley, el empleador incluye a la Corona, y aunque en todo el texto se utiliza el término "trabajador", debido a la Interpretation Act, CCSM, Cap. I-80, también abarca a las trabajadoras. La Ley no se aplica a los trabajadores del campo, las empleadas domésticas y los sirvientes, si bien pueden admitirse al ámbito de la Ley si lo solicita su empleador. Las indemnizaciones se pagan con cargo al Fondo de Accidentes, creado en virtud de la Ley, por la que si una persona sufre lesiones por accidente ocurrido durante el trabajo tendrá derecho a ellas. El término "accidente" tiene amplitud suficiente para incluir actos accidentales, actos deliberados e intencionados de terceros y las condiciones en el lugar de trabajo que pudieran causar incapacidad al obrero. Salvo que el accidente sea causa de muerte o incapacitación grave o permanente, cuando la lesión puede atribuirse a mala conducta deliberada del obrero no se abona indemnización. En general, la indemnización se concede cuando el accidente ocurre dentro de la Provincia de Manitoba, pero existen cláusulas especiales que permiten presentar reclamaciones por determinados accidentes ocurridos fuera de la Provincia. Hay que señalar que las disposiciones de esta Ley se aplican específicamente a los aprendices, tal como se define el término en la Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act.

En general, la indemnización depende del grado de incapacidad originado por las lesiones. Cuando el trabajador no queda incapacitado, sólo se abonan los gastos de la atención médica. Si la lesión incapacita al trabajador durante un día después del día en que ocurrió el accidente, se abona indemnización incluyendo este último día. La indemnización se determina como un porcentaje del promedio de ingresos anterior de la víctima. Sin embargo, el cálculo de este promedio no puede pasar de 10.000 dólares; los factores que determinan la cuantía de los ingresos que habría obtenido son la permanencia y magnitud de la incapacidad. Además de pagar una indemnización, la Junta de Indemnizaciones Laborales puede proporcionar tratamiento, atención y servicios médicos y reeducación vocacional, si es necesario. Además, la Junta podrá adoptar medidas y hacer gastos con cargo al Fondo de Accidentes, si los considera necesarios o convenientes para que el trabajador lesionado vuelva a su ocupación o para contribuir a disminuir o eliminar cualquier incapacidad resultante de las lesiones.

La Ley también establece que se pagará indemnización a las personas a cargo de un trabajador que muera en accidente del trabajo. La expresión personas a cargo incluye a los miembros de la familia que dependan total o parcialmente de los ingresos de la víctima. También se indemnizará al cónyuge de una unión libre, cuando no existe cónyuge legal que dependa del trabajador, siempre que durante los tres años anteriores al fallecimiento dependiera de la víctima.

La indemnización se paga con cargo al Fondo de Accidentes, creado por esta Ley; a fin de mantener el Fondo, la Junta de Indemnizaciones Laborales está facultada para asignar y cobrar todos los años de las clases de empleadores estipuladas en la Ley una cuota basada en la nómina de pagos, a fin de obtener sumas suficientes no sólo para el pago de accidentes, sino también para sufragar todos los costos y gastos originados en virtud de la Workplace Safety and Health Act.

Debemos señalar que la norma W200-R3 de la Workers Compensation Act fija los requisitos básicos de los primeros auxilios que regirán en todas las industrias a las que sea aplicable la Workers Compensation Act.

5. NUEVA BRUNSWICK\*

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

La Provincia de Nueva Brunswick reconoce en esencia los principios enunciados en este artículo. Si bien no está especificado en la legislación, varios instrumentos apoyan el principio del derecho a trabajar y están destinados a eliminar las restricciones laborales que limitarían tal derecho.

En relación con el párrafo 1, la Human Rights Act, RSNB 1973, c. H-11, proporciona protección impidiendo la discriminación en el trabajo.

- "3 1) Ningún empleador, organización de empleadores o una persona que actúe en nombre de un empleador podrá
- a) negar empleo o continuar empleando a cualquier persona, o
  - b) discriminar contra alguien en el empleo o los plazos o condiciones de empleo,
- por motivos de raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, lugar de origen, edad, incapacidad física, estado civil o sexo.
- 3 2) Ninguna agencia de colocaciones discriminará contra una persona que busque empleo por motivos de raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, lugar de origen, edad, incapacidad física, estado civil o sexo.
- 3 3) Ningún sindicato u organización de empleadores podrá
- a) excluir a una persona de la plena afiliación,
  - b) expulsar, suspender o discriminar de alguna otra forma contra sus afiliados, o
  - c) discriminar contra alguna persona respecto del empleo por un empleador,
- por motivos de raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, lugar de origen, edad, incapacidad física, estado civil o sexo."

La Ley también prohíbe que se haga uso de ninguna solicitud de empleo, publicidad en relación con el empleo o investigación de palabra o por escrito en relación con el empleo, que exprese alguna limitación o preferencia o que requiera que el solicitante proporcione información acerca de las variables enumeradas.

La limitación, especificación o preferencia en alguna de las variables enumeradas en la Human Rights Act sólo será admisible si se basa en una calificación genuina del trabajo, comprobada por la Comisión de Derechos Humanos.

---

\* Informe preparado por el Gobierno de la Provincia de Nueva Brunswick.



El empleo también queda protegido en virtud de la Minimum Employment Standards Act, RSNB 1973, c. M-12, que impide que un empleador se niegue a dar trabajo a una mujer embarazada, debido exclusivamente al hecho de su embarazo.

También hay que señalar el derecho común, que no permite remedio contra un rendimiento específico respecto de los contratos por servicios personales. Los tribunales no impondrán un convenio positivo de servicios personales, pues equivaldría a servidumbre. Sin embargo, se puede demandar por daños y perjuicios y los tribunales pueden imponer un convenio negativo, si no constituye una restricción del oficio, no priva efectivamente a una persona de sus medios de vida o la obliga indirectamente a ejecutar un convenio positivo.

En la actualidad, la Provincia de Nueva Brunswick no exige que se notifique la terminación del empleo por el empleador o por el empleado, con lo que en este aspecto es aplicable el derecho común. Sin embargo, se prevé que en la futura legislación laboral se incluirán cláusulas relativas a las notificaciones.

Respecto del párrafo 2 del artículo 6, existe una legislación específica bajo la forma de la Industrial Training and Certification Act, RSNB 1973, c. I-7. En virtud de esta Ley, el Teniente Gobernador de acuerdo con su Consejo, puede nombrar una junta constituida por un funcionario del Departamento del Trabajo, un funcionario del Departamento de Educación y una persona independiente, que la presidirá. La Junta tiene facultades para expedir certificados de aptitud, conceder diplomas a los aprendices o anular o revocar dichos certificados. La Ley también prevé el nombramiento de un Director y de varios altos funcionarios, si son necesarios. A los efectos de la Ley, el aprendiz es cualquier persona de 16 años que ha concertado un contrato por el que recibirá enseñanza teórica y práctica en un oficio. Ninguna persona podrá obtener un contrato de aprendizaje, si no se ajusta a las disposiciones de la Ley. Además ningún contrato de aprendizaje obligará a las partes, ni su terminación, anulación, traspaso o acabamiento, a menos que haya sido certificado por el Director. Este puede negarse a certificarlo si no es en beneficio del aprendiz. La Ley también establece que en todos los contratos de aprendizaje figurarán los nombres de las partes, la fecha de nacimiento del aprendiz, el oficio que se le enseñará, el número de horas de enseñanza técnica y la cuantía del salario. En el contrato de aprendizaje se puede establecer un período de prueba, y podrá ser terminado por una u otra parte notificando por escrito su intención de poner fin al acuerdo. El empleador también podrá asignar el contrato con la aprobación del Director y el consentimiento del aprendiz, si no puede cumplirlo. En la Ley se establece la certificación de los oficios y los conocimientos necesarios para que una persona pueda trabajar en el oficio. Si una persona viola la Industrial Training and Certification Act o incumple la Ley o su reglamento comete una falta y puede sancionársele con una multa que no excederá de 100 dólares; si no la paga, podrá condenársele a cárcel en virtud de la subsección 31 (3) de la Summary Convictions Act.

#### ARTICULO 7. EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFATORIAS

Respecto de la totalidad del artículo 7, existen numerosos instrumentos legislativos que garantizan esos derechos. En la Provincia se está revisando en la actualidad toda la legislación laboral, sobre todo en lo que se refiere al sector

/...

trabajador privado no sindicado. La legislación que se propone no sólo consolidaría las leyes actuales, sino que ampliaría la protección de los derechos y mejoraría y extendería las normas vigentes dentro de la legislación actual.

Las disposiciones legislativas que se aplican a la remuneración se encuentran en la Minimun Wage Act, RSNB 1973, c. N-13. Por esta Ley se crean inspectores de salarios mínimos y se autoriza a la Junta Consultiva de Normas Laborales a investigar y celebrar conferencias para comprobar los salarios, las horas trabajadas y las condiciones de trabajo en cualquier oficio. La Junta puede promulgar órdenes fijando el salario mínimo en un oficio y la jornada máxima por día, la semana o mes en que se abonarán esos salarios, la tasa de las horas extraordinarias, los períodos de pago del oficio, y las sumas que el empleador podrá cargar por comidas y alojamiento. No obstante, a los efectos de la Ley se excluyen de la definición de empleado a los trabajadores del campo y empleadas domésticas, pero si se incluye a todas las demás personas que trabajan por una remuneración; la remuneración incluye el salario, pero no las propinas o gratificaciones, que pertenecen al empleado que las recibe. En la actualidad (enero de 1979), el salario mínimo en Nueva Brunswick es de 2,80 dólares/hora.

Esta tasa se aplica a las primeras 44 horas trabajadas por semana. Cualquier trabajo realizado que exceda de 44 horas semanales, se pagará a la tasa mínima de hora extraordinaria de 4,20 dólares/hora.

La sección 15 de la Ley protege a cualquier persona que trate de presentar una reclamación en virtud de sus disposiciones.

- "15 Toda persona que con amenazas de despido o pérdida de puesto o de empleo, con un despido o pérdida de empleo o con cualquier otra acción o amenaza calculadas para intimidar, busque o trate de inducir u obligar a un empleado o empleador a que se abstenga de presentar una reclamación o de participar en una investigación u otro procedimiento establecido en virtud de esta Ley, será culpable de una falta."

Los empleadores que infrinjan una orden de la Junta serán culpables de falta sumaria, y podrán ser sancionados con una multa, que no excederá de 100 dólares por cada empleado afectado. Además, la persona que no cumpla las disposiciones de la Ley será culpable de una falta, y, si no existe otra sanción, deberá pagar una multa de 100 dólares como mínimo y 1.000 dólares como máximo; si no la abona, podrá ser encarcelada de conformidad con la Summary Convictions Act. Cuando el empleador es declarado culpable de infringir una orden de la Junta sobre pago de salarios, además de la multa máxima de 100 dólares por empleado podrá ser obligado a pagar a cada empleado la diferencia de salario, hasta alcanzar el salario mínimo. La sección 18 de la Ley proporciona una protección aún mayor.

- "18 Un empleado que ha recibido del empleador un sueldo menor que la tasa mínima autorizada por la Junta para el oficio en que trabaja, además de cualquier otro remedio, tiene derecho a demandar y recuperar como deuda ordinaria de su empleador la diferencia entre la suma que percibió del empleador y el salario que habría recibido de su empleador si se le hubiera pagado siguiendo las normas del salario mínimo."

La Fair Wages and Hours of Labour Act, RSNB 1973, c. F-2, también garantiza el pago de un salario equitativo dentro de la Provincia. Esta Ley es de alcance limitado, porque sólo se aplica cuando un contratista (se incluye a los subcontratistas a los efectos de la Ley) firma un contrato con una autoridad provincial (la Corona, en el derecho de la Provincia) para construir, reformar, reparar o demoler cualquier estructura. En este caso, el contratista tiene que pagar salarios equitativos, tal como los determina la Ley. El empleador está obligado a exponer públicamente una escala de tales salarios, llevar los registros adecuados y entregar una declaración jurada de que las tasas y las horas de trabajo son conformes con la Ley y no está retrasado en el pago de la remuneración de ningún empleado. En virtud de la sección 4 de la Ley, si el Departamento considera que el contratista ha violado sus disposiciones, puede instruir a la autoridad provincial para que pague directamente a los empleados y deduzca estos pagos de la suma que adeuda al contratista.

La Industrial Standards Act, RSNB 1973, c. I-6, permite que el Departamento del Trabajo autorice a un inspector (que posee facultades investigadoras en virtud de la Ley) a convocar una conferencia de representantes de los empleadores y empleados, con objeto de investigar y analizar las condiciones y las prácticas de trabajo dentro de la Provincia. La conferencia puede preparar una cédula de salarios y horas de trabajo para el oficio, que determinará, entre otras cosas, la tasa mínima para la jornada normal y la tasa de las horas extraordinarias en un oficio. Una vez que se presenta esta lista al Departamento y éste se da por satisfecho de que la representación es adecuada y suficiente, puede recomendar al Teniente Gobernador de acuerdo con su Consejo, que la apruebe y en ese momento entra en vigor. La Ley requiere que el empleador lleve un registro con los nombres, direcciones, edades, funciones, horas de trabajo y salarios de sus empleados, y de cualquier acuerdo convenido respecto de las condiciones de trabajo. El Departamento puede crear un Comité consultivo para cada zona provincial, que escuchara las quejas de los empleadores y empleados a los que afecta la cédula. A los efectos de la presente Ley, el término empleado incluye cualquier persona que tenga derecho a una remuneración por su trabajo, pero no a las personas empleadas en la agricultura o el servicio doméstico, empleadas por la Corona, o que prestan servicios temporales cuando el costo de los materiales suministrados no exceda de 25 dólares. Cualquier persona que infrinja la Ley será culpable de falta sumaria, y se le sancionará con una multa de 100 dólares, o pena de cárcel si no la paga.

El concepto de salario igual por trabajo de igual valor, y sobre todo de la igualdad entre hombres y mujeres, no figura específicamente como tal en ninguna parte de la legislación de Nueva Brunswick. Sin embargo, está eficazmente protegido por las disposiciones de la Human Rights Act, RSNB 1973, c. H-11. La Ley prohíbe que ningún empleador discrimine contra una persona en el empleo o en los plazos y condiciones del trabajo por motivos de raza, color, religión, origen nacional, ascendencia, lugar de origen, edad, incapacidad física, estado civil o sexo.

La remuneración de los empleados está asimismo protegida en virtud de la Wage-Earners Protection Act, RSNB 1973, c. W-1. En una quiebra, se requiere que el deudor atribuya prioridad general o preferente a los sueldos y salarios de todas las personas empleadas por el empleador en bancarrota en el momento de la quiebra, hasta un máximo de tres meses. Si hubiera algún sobrante en la liquidación, los empleados entran en la clasificación de acreedores generales para el resto.

Se sigue el mismo procedimiento en la distribución del activo de una sociedad en virtud de la Winding-Up Act y en la distribución del patrimonio de una persona fallecida. De manera similar, todas las personas empleadas por un deudor o por un deudor huido, escondido o ausente, tiene derecho a percibir tres meses de remuneración de manos del Sheriff, del dinero obtenido del embargo.

La Minimum Employment Standards Act, RSNB 1973, c. M-12, establece específicamente que cuando se cesa en el empleo, el empleador pagará toda la remuneración o salario ganado por el empleado a más tardar en día normal de paga siguiente. Además, la protección se amplía por una disposición que dice que cualquier retención de salario o de parte del salario como fianza de una deuda es inválida.

Respecto de la seguridad y la higiene en el trabajo, la Provincia de Nueva Brunswick ha promulgado legislación que aplica con eficacia los requisitos del Pacto. La Occupational Safety Act, RSNB 1973, c. 0-0.1, requiere que todos los contratistas, subcontratistas o empleadores adopten todas las precauciones razonables para garantizar la salud y seguridad de cualquier persona que tenga acceso al solar de un proyecto o lugar de empleo, o de cualquier persona fuera de esa zona que pudiera ser afectada por las operaciones u obras. La Ley vincula a la Corona en el derecho de Nueva Brunswick, pero no se aplica cuando rige la Mining Act, ni a las casas particulares. La Ley enumera los funcionarios que pueden entrar en un lugar que se cree de trabajo y examinarlo, para ver si se cumplen las disposiciones correspondientes. Cuando las circunstancias lo exijan, cualquier funcionario podrá ordenar por escrito a un contratista, subcontratista, empleador o empleado que suspenda los trabajos a fin de adoptar medidas para proteger contra una fuente de peligro o para proteger la salud y seguridad de otras personas. La Ley hace responsable al empleado del cumplimiento de los requisitos, y cada empleado deberá atenerse a ellos y conducirse de forma que no ponga en peligro ni su persona ni la de otros. Las contravenciones o violaciones de la Ley son una falta, y el culpable, al quedar convicto, puede ser multado con una suma no inferior a 100 dólares ni mayor de 5.000 dólares por cada día que persista la infracción; si no paga, puede ser condenado a pena de cárcel. El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede dictar normas para que se haga un estudio continuo de los códigos de seguridad, se lleven estadísticas de los accidentes, se adopten medidas preventivas y se cuide la higiene y la salud en el trabajo.

La Health Act, RSNB 1973, c. H-2, prevé que si una fábrica emplea más de 10 personas, no puede funcionar si no sigue las disposiciones de la Ley.

Con sujeción exclusivamente a consideraciones de antigüedad y de competencia, la igualdad de oportunidades para ascender se protege con las disposiciones de la Human Rights Act, RSNB 1973, c. H-11, en lo que respecta al empleo. Las disposiciones específicas, que se han descrito en el examen del artículo 6, tienen amplitud suficiente para asegurar un procedimiento adecuado de ascenso.

En la actualidad, en la Provincia de Nueva Brunswick no existe en general ninguna limitación del número de horas que puede trabajar una persona por día o por semana (con algunas excepciones), ni del número de horas diarias o semanales que se requiere trabajar.

/...

La Occupational Safety Act, RSNB 1973, c. 0-0.1, estipula que ningún empleador podrá pedir a un empleado que trabaje más de cuatro horas consecutivas, sin concederle un período adecuado para comer y descansar.

En la Minimum Employment Standards Act, RSNB 1973, c. M-12, también se establece que un empleado que no sea trabajador del campo, empleado para emergencias o empleado temporero (que no suele trabajar más de 5 horas diarias) deberá tener un período de descanso de 24 horas, que si es posible caerá en domingo.

Además, la Occupational Safety Act dice que ningún empleador dará trabajo a un niño (persona de menos de 16 años), mientras que la Minimum Employment Standards Act declara que ningún empleado de menos de 18 años trabajará más de 9 horas diarias, excepto para concederle otro día más corto de trabajo (por ejemplo, el sábado); la persona menor de 18 años tampoco trabajará más de 48 horas semanales, a menos que el Departamento extienda el período.

Hay que señalar que la semana de trabajo puede muy bien limitarse a 44 horas semanales, de conformidad con la Minimum Wage Act, RSNB 1973, c. M-13, y las horas que sobrepasen ese límite se pagarán como extraordinarias. La Fair Wages and Hours of Labour Act, RSNB 1973, c. F-2, indica que los contratistas no harán trabajar a sus empleados más de 44 horas semanales, excepto en los casos que decida otra cosa el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, o en situaciones de emergencia que determinará el Departamento.

Asimismo hay que hacer constar que la Industrial Training and Certification Act, RSNB 1973, c. I-7; la Industrial Standards Act, RSNB 1973, c. I-6; la Minimum Wage Act, RSNB 1973, c. M-13, y la Vacation Pay Act, RSNB c. V-1, requieren todas que el empleador lleve registros que incluyan el número de horas trabajadas, y que estos libros podrán ser examinados por el inspector pertinente en cualquier situación específica.

Mediante la Vacation Pay Act, RSNB 1973, c. V-1, se establecen las fiestas periódicas pagadas. La Ley crea el "año de vacaciones pagadas", que va del 1° de julio al último día de junio inclusive, y así sucesivamente. A los efectos de la Ley, el término empleado incluye a las personas que trabajan por una remuneración, pero no a los trabajadores del campo ni a las empleadas domésticas, así como a los funcionarios de la Corona. Cuando un empleado trabaja por lo menos 225 días en turnos durante cualquier año de vacaciones pagadas, la Ley prevé dos situaciones. Si el empleo no cesa antes de terminar ese año, el empleador deberá concederle dos semanas de vacaciones ininterrumpidas dentro de los cuatro meses siguientes a la terminación del citado año y notificarle por lo menos con una semana de anticipación cuándo comenzará sus vacaciones. También deberá abonarle por lo menos un día antes de iniciar las vacaciones, la paga de vacaciones igual al 4% de sus ingresos durante el año de vacaciones pagadas. Si el empleo cesa antes de que termine ese año, el empleador deberá pagarle una suma igual al 4% de los ingresos del empleado. Además, si un empleado ha trabajado menos de 225 días, haya cesado o no en el empleo antes de terminar ese año, el empleado no tendrá derecho a días de vacaciones, pero sí a una paga de vacación igual al 4% de sus ingresos en ese año.

No obstante, la Vacation Pay Act establece en su sección 4 que cuando se adopten otras disposiciones sobre las vacaciones anuales por cualquier otra ley, acuerdo, contrato de servicios o costumbre, y sean favorables al empleado, esas cláusulas prevalecerán sobre las de esta Ley.

La Ley también exige que se lleven registros que muestren su cumplimiento, y el Departamento podrá inspeccionarlos cuando se refieran al salario y vacaciones de los empleados. En virtud de la sección 5 1), la violación de la Ley es una falta sumaria, que podrá sancionarse con una multa que no excederá de 500 dólares o pena de cárcel durante 60 días. Cuando haya habido dictamen de culpabilidad, un juez del Tribunal provincial ordenará al empleador que pague al empleado o al Tribunal, en nombre del empleado, todas las sumas a que tenga derecho el empleado en virtud de la Ley.

Por la Minimum Employment Standards Act, RSNB 1973, c. M-12, se regula otro período de ausencia del trabajo, que es la licencia de maternidad. El empleador permitirá que una empleada se ausente del trabajo por un período hasta de seis semanas antes de la fecha prevista para el parto, y también deberá conceder otras seis semanas de ausencia después del alumbramiento. Sólo podrá enviársele una notificación de despido si la empleada está ausente 17 semanas.

La Minimum Employment Standards Act también regula las fiestas públicas pagadas. Los empleados de Nueva Brunswick tienen derecho a seis fiestas públicas con paga: el Día de Año Nuevo, el Día del Dominio, el Día del Trabajo, el Día de Navidad, el Viernes Santo y el Día de Nueva Brunswick. El empleado no tiene derecho a una fiesta pagada si ha trabajado para su empleador actual menos de 90 días durante los 12 meses civiles que precedieron a la fiesta, no ha ganado salario durante parte o la totalidad de 15 días de los 30 anteriores a la fiesta, no trabaja en el día hábil previsto antes y después de la fiesta, o después de aceptar trabajar en la fiesta no lo hace sin un motivo razonable, o está empleado en virtud de un arreglo que le permite decidir si trabajará o no cuando se le pide. Cuando una fiesta pública cae en un día de trabajo, el empleador deberá conceder una fiesta y pagar al empleado su salario normal, o, con el consentimiento del empleado, podrá sustituirla por otro día de trabajo a más tardar en la próxima vacación anual del empleado. Cuando una fiesta pública cae en un día que no es de trabajo, el empleado recibirá otro día normal con paga, o, si da su conformidad, el empleador podrá pagarle su salario normal por la fiesta pública. Cuando un empleado no tiene un arreglo de sustitución y trabaja en una fiesta pública se le pagará a razón de 1,5 veces el salario normal correspondiente, además de su salario normal por la fiesta pública. Cuando un empleado trabaja en un hotel, motel, lugar de turismo, restaurante o taberna o en cualquier otro trabajo continuo, el empleador podrá pagarle el salario normal por la fiesta pública y concederle un día libre pagado el primer día hábil después de sus vacaciones anuales (o cualquier otro día que se convenga), o pagarle, además de su salario normal, una prima no inferior a 1,5 veces su salario normal. Cuando un empleado no reúne las condiciones para gozar de una fiesta pagada, deberá abonársele por lo menos 1,5 veces el salario normal por cada hora que trabaje en esa fiesta.

#### ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

El derecho de todas las personas a formar sindicatos y a afiliarse a ellos está protegido en Nueva Brunswick por la Industrial Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. I-4, y la Public Service Labour Relations Act, R.S.N.B. 1973, c. P-23.

La Industrial Relations Act no es aplicable a ninguna persona que esté sujeta a las disposiciones de la Public Service Labour Relations Act.

En la Industrial Relations Act se establece que todos los empleados tienen derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en todas las actividades legítimas del mismo. Cualquiera que obstaculice este derecho recurriendo a coerción o intimidación para estimular o coartar la afiliación o la labor en pro de un sindicato, incurre en una práctica injusta de trabajo. En el mismo aspecto, quien interfiera la formación, selección o administración de un sindicato incurre en una práctica injusta de trabajo. No obstante, el empleador podrá hacer donaciones a un sindicato con el exclusivo objeto de promover el bienestar de sus afiliados y de las personas a cargo de ellos; permitir que un empleado o representante sindical conferencie con él durante las horas de trabajo, sin deducir el tiempo invertido; proporcionar transporte gratuito a un representante sindical para que negocie colectivamente, resuelva agravios o participe en un arbitraje, o permitir que el sindicato utilice los locales del empleador para sus actividades. Cualquier empleador que discrimine en el trabajo contra una persona por estar afiliada en un sindicato o por participar en las actividades para organizarlo, incurre en una práctica injusta de trabajo. Cuando haya habido tal práctica, puede presentarse una reclamación por escrito a la Junta de Relaciones Laborales. Esta Junta tiene amplios poderes en relación con las prácticas injustas de trabajo y, como rectificación, podrá ordenar al empleador, a una organización de empleadores, sindicato, consejo de sindicatos o a cualquier otra persona que cese de cometer el acto origen de la reclamación y/o lo corrija (incluyendo la contratación o reemplazo de personas con o sin indemnización, o con pago de una indemnización en vez de reemplazo).

A los efectos de la Ley, la definición de empleado se limita a:

"Empleado" significa la persona contratada para realizar trabajos calificados o no calificados, manuales, administrativos, mecánicos o profesionales, pero no incluye:

- a) a un gerente o supervisor, o a cualquier otra persona que la Junta opine está empleada con capacidad confidencial para tratar cuestiones vinculadas con las relaciones laborales, o que ejerza funciones de dirección, o
- b) una persona que trabaje como empleada doméstica en una casa particular." (sección 1)

El derecho de los sindicatos en relación con el inciso b) del artículo 8 del Pacto se concreta específicamente en las definiciones de "consejo de sindicatos" y "sindicato" a los efectos de la Ley (sección 1).

"En la expresión "consejo de sindicatos" se incluyen un consejo aliado, los consejos sindicales, una junta mixta y cualquier otra asociación de sindicatos.

El término "sindicato" abarca cualquier organización de empleados constituida con fines que incluyan la reglamentación de las relaciones entre empleadores y empleados mediante convenios, normas o reglamentos por escrito, en los cuales se fijan sus objetivos y propósitos y se definan las condiciones en que las personas podrán afiliarse y continuar afiliadas, e incluirá los sindicatos provinciales, nacionales e internacionales y un consejo de sindicatos con certificación, pero no las organizaciones dominadas por empleadores."

La Industrial Relations Act reglamenta el derecho de los empleados a la huelga. En virtud de sus secciones 91 (4) y 91 (5), ninguna persona empleada con jornada completa por un Municipio como bombero, policía o guardia podrá declararse en huelga cuando el Municipio no haya adoptado o no pueda adoptar medidas para proteger la seguridad pública, y ningún Municipio podrá declarar un lockout en relación con tales funcionarios. Además, cuando esté en vigor un contrato colectivo de trabajo, ningún empleado podrá declararse en huelga, y ningún empleador podrá hacer el lockout a un empleado. El derecho de huelga tiene algunas restricciones cuando todavía no se ha concertado un contrato colectivo de trabajo o cuando se ha designado un órgano de conciliación.

La sección 104 de la Ley admite la formación de piquetes en el lugar de empleo cuando la huelga o lockout es legal, y los afiliados (sin cometer actos que pudieran considerarse ilegales) podrán persuadir a terceros para que no entren en los locales del empleador, tratar los productos del empleador o hacer negocios con el empleador.

La Public Service Labour Relations Act se aplica a los funcionarios de la Administración pública, y obliga a la Corona en el derecho de la Provincia de Nueva Brunswick. A los efectos de esta ley, el "empleado" se define como el funcionario que trabaja para la Administración pública, excepto:

- a) una persona nombrada por el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo y en virtud de una ley de la Cámara legislativa, para un cargo reglamentario descrito en esa ley y al que no se aplica la Civil Service Act;
- b) una persona contratada en una localidad fuera de la Provincia;
- c) una persona cuya remuneración por el desempeño de las funciones normales de su cargo consiste en el cobro de honorarios, o que está vinculada con los ingresos de la oficina para la que trabaja;
- d) una persona a la que no se le suele pedir normalmente que trabaje más de una tercera parte de la jornada normal de otras personas que realizan actividades similares;



- e) una persona empleada como trabajador accidental o temporero, a menos que haya sido empleada así durante un período continuo de seis meses o más;
- f) una persona empleada por la Junta de Relaciones Laborales de la Administración Pública o bajo su jurisdicción, o
- g) una persona empleada con funciones gerenciales o en capacidad confidencial.

La Ley garantiza el derecho de los empleados a afiliarse a organizaciones laborales (que incluye un consejo de organización) y a participar en sus actividades legítimas. Además, enumera las prácticas injustas y estipula que la Junta examinará e investigará todas las reclamaciones. Asimismo, la Junta decidirá si una persona ha infringido las prohibiciones o no ha aplicado las disposiciones de la Ley, y podrá ordenarle que adopte las medidas oportunas.

El derecho de huelga se limita con una cláusula que establece que los empleados no podrán declararse en huelga mientras esté en vigor un contrato colectivo, ni participar en huelgas si son "empleados designados" (es decir, personas necesarias para proteger la salud, la seguridad personal y el orden público) o si no están incluidos en una unidad de negociación con certificado. Mientras dure una huelga, el empleador no podrá sustituir a los huelguistas ni llenar sus puestos con otros empleados. Sin embargo, los empleados huelguistas no podrán establecer piquetes de huelga ni manifestarse de otra manera en el lugar de negocios del empleador o en sus inmediaciones.

La Public Service Labour Relations Act funciona en unión de la Civil Service Act, R.S.N.B. 1973, c. C-5. No podrá hacerse ningún nombramiento de personas dentro o fuera de la Administración pública más que cuando exista una vacante. En virtud de la Ley, nadie podrá convertirse en funcionario si no aprueba un examen competitivo. La Comisión creada en virtud del instrumento legislativo llevará una lista de los candidatos aptos y elegibles para los cargos de la Administración pública, y para prepararla los clasificará exclusivamente por orden de mérito. Cuando se determinen los méritos, la Ley prohíbe específicamente que se discrimine contra nadie por motivos de sexo, raza, origen nacional, color o religión.

En la Ley se prevé que, una vez nombrado, el funcionario estará sujeto a un período de prueba. Además, la Ley restringe las actividades de los funcionarios, en el sentido de que, salvo que estén autorizados, no podrán ser candidatos ni trabajar para candidatos a cargos llenados por elecciones federales o provinciales.

La Ley también regula las bajas debidas a falta de trabajo o a cese de una función. Asimismo, si un funcionario no acude al trabajo durante cinco días hábiles consecutivos, por motivos distintos de aquellos que no puede controlar, se declarará que ha abandonado el cargo y cesará de ser funcionario.

## ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El derecho a la seguridad social (incluido el seguro social) se ha reconocido y puesto en práctica mediante una amplia serie de programas legislativos.

### 1. Principales leyes y reglamentos

- La Hospital Services Act, R.S.N.B. 1973, c. H-9 y su Reglamento;
- La Médical Services Payment Act, R.S.N.B. 1973, c. M-7 y su Reglamento;
- La Health Services Act, R.S.N.B. 1973, c. H-3 y su Reglamento;
- La Workmen's Compensation Act, R.S.N.B. 1973, c. W-13 y su Reglamento;
- La Social Welfare Act, R.S.N.B., c. S-11 y su Reglamento;
- La Old Age Assistance Act, R.S.N.B. 1973, c. O-3 y su Reglamento;
- La Disabled Persons Allowance Act, R.S.N.B. 1973, c. D-11 y su Reglamento;
- La Blind Persons Allowance Act, R.S.N.B. 1973, c. B-5 y su Reglamento;
- La Education of Aurally and Visually Handicapped Persons Act, S.N.B. 1975, c. E-1.2;
- La Auxiliary Classes Act, R.S.N.B. 1973, c. A-19 y su Reglamento, y
- La Civil Service Act, R.S.N.B. 1973, c. C-5 y su Reglamento.

### 2. Características importantes del sistema de seguridad social

#### A. Generalidades: el Programa de asistencia social

##### 1. Naturaleza y alcance

El Programa de asistencia social de la Provincia de Nueva Brunswick está diseñado para proporcionar ayuda financiera a las personas y familias necesitadas, concediéndoles un subsidio mensual fijo para que puedan cubrir sus necesidades básicas de alimentos, vivienda, vestuario y servicios. Cuando las circunstancias lo requieren, se concede ayuda financiera suplementaria, para que el "cliente" pueda comprar servicios de sanidad o asesoramiento o elementos para emergencias.

Durante el año fiscal de 1978/79, los gastos preliminares del Departamento de Servicios Sociales se desglosan de la forma siguiente:

	<u>Porcentaje</u>
Pagos hechos en virtud de la <u>Social Welfare Act</u> a beneficiarios	61,1
Pagos hechos en virtud de la <u>Social Welfare Act</u> a ciegos e incapacitados	4,3

Pagos hechos en virtud de la Ley a personas en residencias y hogares especiales y en los servicios de atención especial	17,4
Pagos hechos en virtud de la <u>Child Welfare Act</u> por los niños atendidos y pagos hechos en virtud de la <u>Social Welfare Act</u> como subsidio para cuidados diurnos	3,0
Gastos de funcionamiento de los centros de rehabilitación y escuelas de hospital	4,4
Gastos en proyectos de trabajo, vivienda rural e indígena, estrategia de empleo en la comunidad, talleres protegidos y servicios para ancianos basados en la comunidad	1,0
Gastos en apelaciones, subsidios, formación profesional, administración, reeducación y planificación vocacional	8,8

El Departamento de Servicios Sociales dispone de programas para ayudar a las familias. Se trata sobre todo de mantener a los niños en el hogar familiar, y de proporcionar servicios que impidan que la familia se disgregue. El Departamento también pone en práctica programas de servicios de protección a la infancia, servicios de guardería infantil, servicios de adopción, servicios de rehabilitación, servicios relacionados con el empleo, servicios para ancianos, hogares de ancianos, hogares especiales y residencias de la comunidad.

## 2. Elegibilidad

Cuando una persona solicita ayuda en virtud de la Social Welfare Act, la elegibilidad se decide estudiando sus haberes, los ingresos garantizados y los ingresos por el método del déficit presupuestario.

## 3. Exclusiones

Los servicios que se prestan en virtud de la Social Welfare Act no se deniegan a los solicitantes por motivos de edad, sexo, raza, color, religión o idioma. Las exclusiones a los beneficios se basan en el valor de los haberes líquidos y la situación financiera del solicitante.

El solicitante que puede emplearse queda excluido de la ayuda, a menos que presente pruebas de que ha tratado de encontrar, dentro de los límites de su capacidad, todos los medios de mantenimiento imaginables para él y para las personas a su cargo. Esta clase de solicitante tiene que someterse a una evaluación de sus posibilidades de empleo antes de que se determine si es elegible para ayuda, excepto en situaciones de emergencia. Si se le considera empleable, deberá inscribirse en las listas de la Comisión de Empleo e Inmigración del Canadá.

## 4. Procedimientos de apelación

En virtud de la S.3 de la Social Welfare Act, el solicitante o beneficiario de la asistencia podrá apelar, de conformidad con el procedimiento descrito en el Reglamento, contra las decisiones adoptadas acerca de su solicitud de ayuda o contra la cantidad que se le asigna.

La función de la Junta de Apelaciones de la Asistencia Social consiste en revisar las decisiones del Departamento y garantizar que los derechos legales de los beneficiarios están protegidos de conformidad con la Social Welfare Act y su Reglamento. La Junta está constituida por un Presidente con jornada completa, dos vicepresidentes y 12 miembros.

El solicitante o beneficiario puede pedir que revise su caso un funcionario designado cuando:

- a) su solicitud de ayuda haya sido denegada;
- b) crea que la asistencia concedida es insuficiente o inadecuada para sus necesidades, dentro de las limitaciones que establece el Reglamento;
- c) la ayuda que está recibiendo se reduce;
- d) la ayuda que está recibiendo cesa, o
- e) crea que ha habido un retraso ilógico en la adopción de una decisión respecto de cualquier asunto que afecta su recepción de asistencia; o
- f) se le ha negado un elemento de las necesidades especiales.

Si el solicitante o beneficiario no está satisfecho con la decisión del funcionario designado, puede apelar a la Junta remitiendo una notificación de apelación al Presidente dentro de los 10 días siguientes a la recepción de la decisión del citado funcionario. El Presidente concederá una audiencia, que se celebrará dentro de los 30 días siguientes a la recepción de la notificación. La decisión de la Junta de Apelaciones, tomada por mayoría de votos, se comunicará dentro de los 15 días siguientes a la terminación de la audiencia.

Durante el año fiscal de 1978/79 se tramitaron 579 apelaciones; de ellas, se resolvieron favorablemente 142 y 345 fueron denegadas, mientras que 91 apelantes no comparecieron.

#### B. Detalles

##### a) Atenciones médicas

El Departamento de Sanidad tiene varias secciones de servicios.

El objetivo general de la Sección de Servicios de Sanidad Pública consiste en reducir al mínimo los peligros para la salud a que están expuestos los habitantes de la Provincia; evitar o reducir la incidencia de las enfermedades y la incapacitación, y fomentar la higiene personal de la población.

Entre las restantes actividades figuran los servicios de higiene dental, los servicios de salud mental, los Programas contra el alcoholismo, los servicios de ambulancias, los servicios de laboratorio y los servicios de recetas médicas, atención médica y hospitales.

Con el programa de atención médica se cubren los servicios de esta clase que son necesarios de conformidad con los plazos y condiciones de la Medical Services Payment Act, R.S.N.B. 1973, c. M-7, y de la Health Services Act, R.S.N.B. 1973, c. H-3; además, se ha establecido un Plan de atenciones médicas para la Provincia, en unión de las prestaciones de la Medical Act del Gobierno federal.

Se presta atención médica gratuita a los residentes de la Provincia, con excepción de seis dólares como "derechos de usuario" para los servicios de emergencia de un hospital; este cargo se estableció en mayo de 1979. Para las personas mayores de 65 años, los derechos son de dos dólares. También hay unos derechos de admisión de 10 dólares cuando una persona entra en el hospital, pero sólo se cargan cuatro dólares a los pacientes de más de 65 años.

b) Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad

Los funcionarios públicos de Nueva Brunswick acumulan licencia por enfermedad a razón de 1,25 días mensuales por cada mes civil completo de empleo continuo, hasta un máximo de 240 días.

La licencia de enfermedad con paga se regula en los contratos colectivos de trabajo e sigue la política de la empresa, para los trabajadores que no son de la Administración pública.

c) Prestaciones de maternidad

En la Unemployment Insurance Act del Canadá se establece la ayuda financiera que se prestará a la mujer cuando es elegible para estas prestaciones y sus ingresos se interrumpen a causa de la licencia de maternidad.

La funcionaria del Gobierno de la Provincia tiene derecho a licencia de maternidad (sin sueldo) durante dos meses antes de la fecha prevista para el nacimiento y durante tres meses después del parto. La funcionaria con derecho a licencia de maternidad puede utilizar hasta diez días de la licencia por enfermedad acumulada, para cubrir el período de espera de dos semanas antes de que comiencen las prestaciones de la licencia de maternidad en virtud de la Unemployment Insurance Act.

d) Prestaciones de invalidez

La Social Welfare Act estipula que se pagará una suma a las personas que padecen cualquier clase de incapacitación y que no pueden trabajar o carecen de ingresos suficientes.

e) Prestaciones de vejez

De conformidad con la Old Age Assistance Act, R.S.N.B. 1973, c. 0-3, la Provincia puede concertar un acuerdo con el Ministerio Nacional de Sanidad y Bienestar para organizar un Programa general de asistencia a los ancianos de la Provincia. La suma de ayuda se paga a las personas que han llegado a los 65 años.

Los funcionarios públicos contribuyen a una Caja de Pensiones, y además existen varias Cajas particulares en la Provincia.

f) Prestaciones para los sobrevivientes

La Workmen's Compensation Act, R.S.N.B. 1973, c. W-13, establece que cuando un trabajador muere en accidente originado en el curso de su empleo, o después como consecuencia de las lesiones recibidas, las personas a cargo sobrevivientes recibirán prestaciones. Entre éstas figura una suma adecuada para gastos de entierro; cuando el único superviviente es el cónyuge, se le abonan 300 dólares durante toda la vida; cuando los sobrevivientes son el cónyuge y uno o varios hijos, se abonan 350 dólares mensuales, más 75 dólares mensuales por cada hijo.

En general, los planes de pensiones y los contratos colectivos de trabajo que existen en la Provincia incluyen prestaciones a los sobrevivientes.

g) Prestaciones por accidentes de trabajo

Los empleos de la Provincia de Nueva Brunswick cuentan con la protección de la Workmen's Compensation Act, R.S.N.B. 1973, c. W-13.

A los efectos de la Ley, el término empleador incluye a cualquiera que tiene contratada a una persona para que trabaje o aprenda, los Municipios y el derecho de la Corona en la Provincia de Nueva Brunswick y en el país. Sin embargo, con la definición de empleado la Ley no es aplicable a los trabajadores accidentales, los trabajadores del campo, las empleadas domésticas o los miembros de la familia del empleador menores de 18 años. Cuando un trabajador se lesiona o muere en un accidente del trabajo, se paga indemnización al trabajador o a las personas a su cargo, a menos que la Junta opine que el accidente fue causado deliberadamente por el trabajador, se debió en su totalidad o en parte a una borrachera o mala conducta y no tuvo como consecuencia el fallecimiento o incapacidad permanente de la víctima.

A los efectos de la Ley, se incluyen en la definición de "accidente":

"... un acto maligno deliberado, que no es una acción del trabajador, así como cualquier hecho eventual de carácter físico o natural y la incapacidad originada en el curso del trabajo; cuando la incapacidad se debe a una enfermedad industrial, se considerará que la fecha del accidente es aquella en que se contrajo la enfermedad."

Las indemnizaciones se pagan con cargo al fondo creado por la Ley, percibiéndolas el trabajador en caso de lesiones, o las personas a su cargo en caso de muerte. En virtud de la definición que figura en la sección, las personas a cargo son los miembros de la familia del trabajador, que dependen total o parcialmente de sus ingresos en el momento del accidente.

Cuando un trabajador se lesiona, la Junta puede adoptar las medidas o incurrir en los gastos que considere necesarios para ayudarle a volver al trabajo y a eliminar o reducir cualquier incapacidad.

La Junta posee un moderno Centro de rehabilitación, donde se trata a los trabajadores que han sufrido lesiones incapacitantes y se les ayuda a crearse otro género de vida, si su lesión es tal que no pueden volver al empleo que tenían antes.

h) Prestaciones por desempleo

Igual que en las demás provincias, el plan federal del seguro de desempleo se aplica en la Provincia de Nueva Brunswick.

i) Prestaciones familiares

En general, el Gobierno canadiense es el que paga las prestaciones familiares; en virtud de la Social Welfare Act se abonan prestaciones a las familias necesitadas. Por otra parte, los servicios a los niños y sus familias están a cargo del Departamento de Servicios Sociales, el cual ofrece servicios que incluyen el trabajo doméstico a domicilio, asesoramiento y servicios financieros, para apoyar el funcionamiento continuo de la familia.

## 6. NUEVA ESCOCIA

### Introducción

La Provincia de Nueva Escocia garantiza e impone con su legislación diversos programas, que cubren la mayoría de las disposiciones de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

El principal instrumento sobre derechos humanos en Nueva Escocia es la Human Rights Act, Statutes of N.S. 1969, c. 11. En el preámbulo se reconoce la dignidad inherente y la igualdad de los derechos inalienables de todos los miembros de la familia humana. Recordando la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, sostiene "el principio de que todas las personas son libres e iguales en dignidad y derechos, sin tener en cuenta la raza, religión, creencias, color, sexo y origen étnico o nacional".

En el preámbulo de la Ley se sigue diciendo:

"el Gobierno, todos los organismos públicos y todas las personas son responsables de garantizar que cada individuo de Nueva Escocia tendrá igual oportunidad para gozar de una vida plena y productiva, y que el fallo en proporcionarles iguales oportunidades atenta contra la situación de todas las personas."

En la sección 3 de la Ley se declara:

"Todo individuo y grupo de individuos tiene el derecho de:

- a) gozar del acceso y disfrute de los alojamientos, servicios e instalaciones que suelen ponerse a disposición del público;
  - b) adquirir y mantener cualquier interés en bienes;
  - c) las oportunidades disponibles para emplearse; y
  - d) la plena posibilidad de pertenecer a cualquier organización de empleados o de empleadores, o asociación profesional, comercial o de oficios,
- con independencia de la raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional del individuo o del grupo de individuos."

La Ley prohíbe la discriminación en los aspectos cubiertos por los incisos a), b), c) y d) de la sección anterior por motivos de raza, religión, creencias, color, origen étnico o nacional, sexo, y, en las cuestiones de empleo, por la edad (entre 40 y 65 años), incapacidad física y estado civil.

En la Ley también se establece un procedimiento para que los particulares que crean que se han violado los derechos que les reconoce la Ley puedan solicitar reparación. La Comisión de Derechos Humanos de Nueva Escocia está facultada para recibir o iniciar denuncias por supuestas violaciones de la Human Rights Act. Si la Comisión no puede resolver la controversia en forma satisfactoria, el



Departamento encargado del cumplimiento de la Ley puede designar una Junta de investigación. En virtud de la sección 26 A), esta Junta puede ordenar a cualquiera que haya actuado en contravención de la presente Ley que realice cualquier acto o cosa que represente el pleno cumplimiento de la Ley, y rectificar cualquier daño causado a cualquier persona o grupo de personas u ofrecer indemnización por esa contravención. Toda persona que haga algo prohibido por la presente Ley o que se niegue a cumplir una orden promulgada en virtud de la presente Ley será culpable de una falta y, si resulta convicta, se la sancionará con una multa (sección 29).

#### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. Las principales leyes y reglamentos de Nueva Escocia destinados a promover y proteger el derecho al trabajo son:

- i) La Human Rights Act, c. 11, Statutes of Nova Scotia, 1979, con las enmiendas de 1970, 1971, 1972, 1974 y 1977;
- ii) El labour Standards Code y Regulations, c. 10, Statutes of Nova Scotia, 1972, con las enmiendas de 1974, 1975, 1976 y 1977, y
- iii) La Civil Service Act, R.S.N.S. 1976, c. 34 y Regulations Under the Civil Service Act, mayo de 1978. mayo de 1978.

B. 1) Acceso al empleo

En Nueva Escocia no está proscrita la libertad para elegir una ocupación. Sin embargo, esta libertad puede estar sujeta a las limitaciones que impone el volumen de desempleo relativamente alto en determinadas industrias.

Por la sección 8 de la Human Rights Act se prohíbe la discriminación en el empleo o en los plazos y condiciones del empleo por causa de la raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional de los individuos. Sin embargo, esta sección no se aplica a:

- a) Las empleadas domésticas que viven en un hogar particular de una familia; y
- b) Una organización exclusivamente religiosa o étnica o un organismo de una de tales organizaciones que no funciona con fines de lucro y que actúa principalmente para fomentar el bienestar de un grupo religioso o étnico respecto de las personas de la misma religión u origen étnico, según el caso, si la religión, creencias, color u origen étnico o nacional constituye una calificación razonable para el trabajo.

La sección 11A de la Ley prohíbe la discriminación en el empleo, las condiciones de trabajo o la continuación del empleo por causa del sexo de una persona o grupo de personas, salvo que exista alguna calificación genuina para la ocupación basada en el sexo.

La sección 11AB prohíbe la discriminación en el empleo a causa del estado civil. La sección 11B prohíbe discriminar contra las personas entre las edades de 40 a 65 años y contra una persona por su incapacidad física, salvo que la naturaleza y magnitud de la incapacitación impide razonablemente el desempeño de un determinado cargo.

La Civil Service Act estipula que:

"Los nombramientos de funcionarios de la Administración pública se harán sin tener en cuenta la raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional, sexo, estado civil, edad o incapacidad física." (sección 22A)

y que:

"En los exámenes podrán participar todas las personas elegibles para ocupar un cargo en la Administración pública, de conformidad con la presente Ley y su Reglamento, sin tener en cuenta su raza, religión, creencias, color, origen étnico o nacional, sexo, estado civil, edad o incapacidad física." (sección 32)

El reglamento de la Civil Service Act dice:

"Ninguna persona será elegible para ocupar un cargo en la Administración pública a menos que la Comisión (Comisión de Administración Pública) esté convencida de que su edad, salud, ciudadanía, residencia y hábitos y carácter son tales que resulta adecuada para nombrarla para ocupar un cargo de funcionario público." (sección 2)

La sección 3 del Reglamento prevé que la Comisión mantendrá una lista de solicitantes elegibles, y la sección 34 establece que deberán figurar en ella por orden de méritos, que los ex-combatientes de las dos guerras mundiales figurarán a la cabeza de los demás candidatos y que las personas que residan o hayan residido en la Provincia figurarán antes que los candidatos que no estén o hayan estado domiciliados en la Provincia.

La sección 35 de la Ley señala que no se nombrará a nadie para un cargo de la Administración pública que no sea ciudadano canadiense o súbdito británico. Sin embargo, esta sección no se aplica a los cargos o puestos cuyas funciones cree el Gobernador, de acuerdo con su Consejo, que requieren una capacidad o formación profesional, técnica o administrativa especial.

2) Normas y técnicas para conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

En 1974, la Provincia concertó un acuerdo general de desarrollo durante diez años con el Gobierno federal, a fin de facilitar la colaboración en las iniciativas destinadas a fomentar el desarrollo económico y socioeconómico de Nueva Escocia. Los objetivos del acuerdo son:

- "a) estimular la ampliación o mantenimiento de oportunidades de empleo viables y a largo plazo y la calidad óptima de la vida dentro de la Provincia;

- b) aumentar las rentas del trabajo de los habitantes de Nueva Escocia; y
- c) ayudar a desarrollar una economía dinámica y creadora, que fomente el crecimiento y estabilidad de las actividades económicas en la Provincia."

Al tratar de alcanzar estos objetivos generales, el acuerdo prevé que ambos Gobiernos seguirán juntos un curso de acción congruente y coordinado, en el que existan enfoques específicos de los sectores y la geografía.

En el acuerdo se especifica que:

"19. Todos los contratos para desarrollar iniciativas se otorgarán sin discriminar por motivos de raza, sexo, edad, estado civil, origen nacional, color, religión o convicciones políticas; sin embargo, se conviene en que las condiciones que anteceden no impedirán que se adopten medidas especiales para beneficiar a los indígenas o a los grupos desaventajados."

### 3) Organización del mercado de trabajo

Las agencias de colocaciones tienen prohibido aceptar ofertas de empleo de cualquier empleador o posible empleador que expresen directa o indirectamente una limitación, especificación o preferencia o pidan información sobre la raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional, y discriminar contra "cualquier persona por su raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional" (Human Rights Act, sección 8 2)). Esta prohibición se extiende a la discriminación contra las personas por su sexo o estado civil (sección 11A 2)), edad (40 a 65 años) o incapacidad física, a menos que guarden relación con el rendimiento en el empleo (sección 11B).

### 4) Programas de orientación técnico-profesional y formación profesional

En la Provincia hay trece escuelas generales de formación técnico-profesional, cuyos cursos están orientados a satisfacer las necesidades del mercado de trabajo. El Gobierno federal concede ayuda financiera para apoyar estas escuelas, y compra servicios docentes del sistema de enseñanza de la Provincia, en virtud del Programa nacional de formación de los recursos humanos.

El sistema de aprendizaje de la Provincia está administrado por el Departamento del Trabajo, que por conducto de la Junta Provincial de Aprendizaje (a la que ayudan juntas consultivas de oficios) regula los acuerdos sobre aprendizaje con los empleadores; organiza cursos de instrucción en las escuelas, regula las horas de instrucción teórica en el aula y práctica en el puesto; somete a pruebas y extiende certificados; establece la jornada máxima de trabajo y la tasa mínima de salario para los aprendices de los distintos oficios, y se ocupa de todos los demás aspectos del sistema.

Los aprendices deberán tener por lo menos 16 años y conocimientos académicos y aptitud. En ningún caso cobrarán menos del salario mínimo de la Provincia, que deberá establecerse como porcentaje del salario predominante para oficiales en el lugar de trabajo. La duración media del período de aprendizaje es de cuatro años, y la paga que reciben los aprendices durante este período aumenta del 50 al 90% del

salario del oficial. Entre los oficios designados en Nueva Escocia figuran los de mecánico de automóviles, albañil de obra, carpintero, plomero, cocinero, electricista, maquinista y obrero de línea.

El Reglamento de la Civil Service Act establece que la Comisión de Administración Pública podrá conceder licencias especiales a los funcionarios, con o sin paga, para que sigan capacitándose (sección 50A).

También indica que:

"Los subjeses y otros funcionarios que lo crean conveniente promoverán y contribuirán, con ayuda y bajo la dirección de la Comisión (de Administración Pública), a los programas de capacitación de personal, con objeto de mejorar la calidad del trabajo y de asistir a ampliar los conocimientos de los funcionarios para su ascenso." (sección 68)

5) Protección contra el despido arbitrario del empleo

Los trabajadores de Nueva Escocia están protegidos contra los despidos arbitrarios mediante diversas cláusulas que contienen los contratos colectivos de trabajo negociados con sus empleadores, y las disposiciones del Labour Standards Code y del Reglamento de la Civil Service Act.

En efecto, las secciones 27, 28 y 29 del Labour Standards Code protegen a los empleados contra el despido o cese por haber un mandamiento de embargo de su salario o porque se han quejado o han declarado o van a declarar en cualquier procedimiento entablado en virtud de la Ley.

Las secciones 56 y 56A del Código protegen a las empleadas contra los despidos por haber quedado embarazadas o por ausentarse del trabajo durante períodos limitados para adoptar a un niño. La empleada recibe una licencia para ausentarse en ambos casos, con permiso para reanudar el trabajo sin pérdida de antigüedad o de otras prestaciones acumuladas.

Las secciones 67A a 74 del Código prohíben que se despidan o suspendan sin causas justificadas a un empleado con 10 años de servicios. Los empleados con menos de 10 años y que no sean culpables de mala conducta deliberada, desobediencia o negligencia en el desempeño de sus funciones, tienen derecho a una notificación con una a ocho semanas de anticipación o una paga proporcional a los salarios no percibidos. No es necesaria notificación cuando se cierra una fábrica o se disminuye el volumen de operaciones por causas fuera del control del empleador; tampoco se requiere notificación en la industria de la construcción.

En todos los casos en que los empleados crean que han sido despedidos con violación de estas disposiciones, podrán presentar una reclamación al Director de Normas Laborales, de conformidad con los procedimientos especificados.

La sección 51 2) del Reglamento de la Civil Service Act protege el derecho de las funcionarias que llevan trabajando por lo menos un año, a no ser despedidas por causa de embarazo o por ausentarse del puesto para adoptar un niño de 5 años o menos.

Las secciones 56 a 60 estipulan que los funcionarios que no sean empleados temporeros, a prueba o a plazo no podrán ser despedidos más que en caso de mala conducta deliberada, desobediencia, negligencia en sus funciones o incompetencia. Cualquier funcionario permanente despedido por uno de estos motivos deberá ser informado por escrito de la causa de su despido. Sin embargo, el funcionario permanente podrá cesar en el trabajo por escasez de trabajo, por haberse abandonado una función o por haberse reorganizado una dependencia, siempre que se lo notifique la Comisión de Administración Pública por lo menos con 40 días de anticipación o que se le abone una remuneración igual, o que el funcionario sea considerado para darle otro cargo.

6) Protección contra el desempleo

El Gobierno federal es el órgano que paga los subsidios de subsistencia cuando no se trabaja.

C. Información sobre el nivel de empleo y la magnitud del desempleo

En 1977, había en Nueva Escocia unos 836.000 habitantes. La fuerza de trabajo estaba formada por 333.000 personas de ambos sexos, de más de 15 años. La proporción de desempleados era del 10,7%.

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

A. Remuneración

1. Legislación

Entre las leyes y reglamentos de Nueva Escocia que afectan la remuneración de los trabajadores figuran:

- i) el Labour Standards Code, S.N.S. 1972, c. 10; y
- ii) el Regulations under the Civil Service Act, mayo de 1978.

2. Principales métodos para fijar salarios

Respecto de los trabajadores que tienen contratos colectivos, la remuneración se suele establecer mediante el proceso de negociación colectiva.

En las secciones 42 y 45 del Labour Standards Code se prevé la preparación y observancia de cédulas de salarios y horas de trabajo para la industria de la construcción.

En las secciones 46 a 54 del Código se crea una Junta de salarios mínimos, la cual fija la remuneración mínima y los períodos pertinentes de trabajo para las diversas clases de empleados, y dirige la aplicación de esas escalas de salarios.

En las secciones 75 a 85 del Código se exige a los empleadores que paguen a sus trabajadores a intervalos especificados, en moneda nacional de curso legal o cheque, y que protejan a los obreros cuando tratan de recuperar los salarios no pagados.

La Mechanics Lien Act protege a los trabajadores contra la pérdida de salarios, embargando a tal efecto los trabajos o servicios realizados contra el patrimonio o los intereses del propietario. La Ley atribuye prioridad a las reclamaciones del trabajador sobre las demás.

El Reglamento de la Civil Service Act, secciones 17 a 24, estipula que los salarios se pagarán con aumentos periódicos por méritos de servicio. En las normas se especifican los requisitos para aumentar la remuneración durante un período temporal de trabajo en un puesto de más categoría, las primas por trabajo en turnos, el pago de horas extraordinarias y la suma que se abonará por el tiempo de espera.

Las secciones 53 y 54 del Reglamento indican que se concederá un Premio de Administración a los funcionarios que se jubilen por causa de la edad o de incapacidad mental o física. El premio se abona con una escala gradual a los funcionarios que tienen de 3 a 30 años de servicio y se basa en la remuneración que percibe en la fecha de su jubilación.

#### 4. Estadísticas de los salarios

La tasa mínima del salario se fijó en Nueva Escocia en 2,75 dólares/hora a partir del 1° de enero de 1977. Esta suma representó un aumento de los 2,50 dólares de 1976 y de los 2,20 dólares de 1975. La semana normal de trabajo es de 40 horas.

El promedio de ingresos semanales en las industrias con una plantilla de 20 o más trabajadores (sin incluir los trabajadores agrícolas, pescadores, tramperos, industrias de servicios y la Administración pública) era de 214,72 dólares a finales de 1977. Esta cifra constituía un aumento en comparación con 177,79 dólares a finales de 1975 y 103,42 dólares a finales de 1970.

El índice nacional de precios de consumo acusó un incremento a 160,8 respecto de la cifra base de 100 en 1971.

#### 5. Condiciones de trabajo y salario igual por trabajo de igual valor

La Human Rights Act prohíbe la discriminación en las condiciones de trabajo por motivos de raza, religión, creencias, color, origen étnico o nacional, sexo y estado civil; edad (de 40 a 65 años), o incapacidad física, a menos que estas características estén relacionadas con el rendimiento en el empleo (secciones 8, 11, 11A, 11AB y 11B).

En la sección 42 4) del Labour Standards Code se establece que, al preparar las escalas de remuneración en la industria de la construcción, el Departamento del Trabajo no aprobará ninguna cédula que prescriba salarios para las empleadas menores que para los empleados.

La sección 48 2) del Código prevé que, después de fijar los salarios mínimos, la Junta de Salarios Mínimos podrá ordenar, con la aprobación del Gobernador de acuerdo con su Consejo, que se aplique ese salario mínimo a todos los empleados o a grupos o clases de empleados de cualquier industria, negocio, oficio u ocupación, o a cualquier grupo o clase de empleados de todas, o de dos o más, industrias, negocios, oficios u ocupaciones.

La sección 48 3) estipula además que la Junta podrá sin ninguna orden conceder permiso por escrito a un empleador para que pague a un empleado incapacitado un salario fijado por la Junta y menor que el salario mínimo.

En la sección 55 del Código se dice que un empleador, o cualquier persona que actúe en su nombre, no pagará a una empleada una tasa de salario menor que la pagada a un empleado que realice esencialmente el mismo trabajo en el mismo establecimiento y cuya ejecución requiera esencialmente los mismos conocimientos, esfuerzo y responsabilidad y que se realice en condiciones de trabajo similares. Sin embargo, cuando un empleador, o cualquier persona que actúe en su nombre, determine que un factor distinto del sexo justifica una tasa diferente de salario, la diferencia de remuneración entre empleados y empleadas basada en tal factor no constituirá incumplimiento de la presente sección.

Por la sección 57 del Código se crea un procedimiento para presentar reclamaciones en los casos en que una empleada crea que se le ha negado la paga igual, la licencia para ausentarse, la antigüedad o cualquier otra prestación a la que tiene derecho.

## B. La seguridad y la higiene en el trabajo

### 1. Legislación

La legislación y los reglamentos de Nueva Escocia relacionados con la seguridad y la higiene en el trabajo comprenden:

- i) La Industrial Safety Act R.S.N.S. 1967, c. 141; y
- ii) La Workmen's Compensation Act, c. 65 de las Leyes de 1968, con las enmiendas introducidas, y en particular la Division XIII Industrial Accident Prevention y la norma 8 de la misma, First Aid Regulations.

### 2. Procedimientos para asegurar la salud y seguridad

Los procedimientos para garantizar las normas de salud y seguridad se establecen principalmente en la Industrial Safety Act. La sección 3 de esta Ley prevé que:

"1) Todos los empleadores mantendrán su establecimiento industrial de tal manera que no sea probable que corra peligro la seguridad y salud de las personas que se encuentren en el establecimiento.

2) Todos los empleadores adoptarán precauciones razonables dentro de las circunstancias, para garantizar la seguridad y salud de todas las personas que se encuentren en el establecimiento industrial del cual es empleador."

/...

El Departamento del Trabajo puede nombrar inspectores con facultades para examinar el establecimiento industrial, y efectuar los exámenes e investigaciones que pudieran ser necesarios para comprobar si se cumplen las disposiciones de la Ley y los reglamentos. Los inspectores tienen facultades para tomar juramento y citar a cualquier persona con objeto de que preste declaración, así como los demás poderes necesarios o incidentales para desempeñar sus funciones de conformidad con la Ley (secciones 5 a 7). En la sección 10 1) de la Ley se prevé que:

"Cuando un inspector considere que cualquier lugar, materia, máquina, dispositivo o cosa, o cualquier parte de los mismos, en un establecimiento industrial representa una fuente de peligro para la seguridad o salud de las personas empleadas o que tienen acceso a él:

- a) dará por escrito al empleador o propietario las instrucciones que considere necesarias para que inmediatamente o en un plazo que especificará
  - i) se adopten medidas para vigilar la fuente de peligro, o
  - ii) se proteja a la seguridad y salud de las personas contra los peligros existentes, y
- b) podrá ordenar que cualquier lugar, materia, máquina, dispositivo o cosa no se use hasta que se hayan cumplido sus instrucciones."

Esta Ley contiene disposiciones que prohíben el uso o venta de máquinas que no ofrezcan seguridad. Además, establece que el Gobernador, de acuerdo con su Consejo, podrá promulgar normas acerca de las cuestiones y cosas que crea necesarias o convenientes para garantizar la seguridad, salud y bienestar de las personas que se encuentren en establecimientos industriales o en sus alrededores.

El Departamento del Trabajo podrá crear comités consultivos (en los cuales estén representados los empleadores y empleados) para que le asesoren en las cuestiones relacionadas con la seguridad en las industrias. También podrá investigar estos aspectos y organizar programas para fomentar la seguridad y salud y evitar accidentes a las personas en el curso de su trabajo (secciones 20 a 22).

Las personas que infrinjan la Ley o que no cumplan las disposiciones, reglamentos u órdenes expedidos de conformidad con el instrumento legislativo o su Reglamento serán culpables de una falta y podrán ser sancionadas sumariamente si se declaran convictas por el tribunal (sección 23).

La Industrial Safety Act no se aplica a algunos sectores de actividad, tal como las minas y otros varios. Sin embargo, en estos casos suele haber cláusulas apropiadas en otros cuerpos legislativos para proteger la salud y seguridad de los empleados; así sucede, por ejemplo, con la Mines Act.

En la Workmen's Compensation Act se prevé la creación de una división separada en la Junta de Indemnizaciones Laborales (dotada de un director y un Comité ejecutivo), que estará autorizada para preparar programas de educación y promoción de las cuestiones de seguridad; coordinar los programas de las empresas, industrias



y asociaciones industriales para prevenir accidentes del trabajo, entre ellas y dentro de cada una, y mantener el enlace con la División de Seguridad Industrial, del Departamento del Trabajo. Esta dependencia también recopila estadísticas de los informes sobre accidentes, realiza investigaciones relacionadas con la seguridad en el trabajo y prepara las recomendaciones pertinentes, para que las apruebe la Junta de Indemnizaciones Laborales y el Gobernador, de acuerdo con su Consejo.

La norma 8 de esta Ley estipula el equipo, salas y personal que se necesitarán para administrar primeros auxilios, según el tamaño del establecimiento del empleador y el número de trabajadores.

C. Igual oportunidad para ser promovido

El ascenso de los trabajadores en el sector privado suele ser una prerrogativa de la Gerencia, con sujeción a las condiciones que pudieran haberse negociado en un contrato colectivo de trabajo.

Las secciones 6 y 7 del Reglamento de la Civil Service Act establece que se dará publicidad a las vacantes existentes en la Administración pública de la forma determinada por la Comisión de Administración Pública, y que los funcionarios tendrán oportunidad de presentar solicitudes para aspirar a otros cargos en la Administración.

La Comisión de Administración Pública podrá reclasificar a un empleado por recomendación del jefe de su dependencia, o podrá decidir que conviene celebrar exámenes para la reclasificación, en cuyo caso se aplicarán los mismos criterios de elegibilidad que para el ingreso y se prestará atención a la antigüedad y a la eficiencia de los solicitantes (secciones 13 a 15).

D. Descanso, disfrute de tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

1. Legislación

Las horas de trabajo, las fiestas y las vacaciones están sujetas al proceso de negociación colectiva de contrato para los empleados que están cubiertos por esta clase de instrumentos.

Las principales leyes y reglamentos de Nueva Escocia destinados a promover y salvaguardar el derecho al descanso, disfrute de tiempo libre, limitación razonable de las horas de trabajo y fiestas periódicas pagadas son:

- i) El Labor Standards Code, que reglamenta las vacaciones pagadas, las horas de trabajo y los períodos de descanso para los trabajadores en general; y
- ii) El Reglamento de la Civil Service Act, que regula los días y horas de trabajo y descanso; las vacaciones pagadas; las fiestas oficiales y la tasa de remuneración por trabajar en ellas, y la licencia especial con sueldo de los funcionarios públicos.

/...

## 2. Prácticas sobre trabajo y disfrute del tiempo libre

Las secciones 30 a 34 del Labour Standards Code prevén que cualquier trabajador que lleve 12 meses empleado tendrá una vacación de dos semanas con paga anticipada; si ha trabajado menos del 90% de las horas normales de trabajo durante los 12 meses anteriores, el empleado percibirá una suma igual al 4% de su salario durante ese período.

Si el empleado es despedido dentro de los 12 meses, tendrá derecho a una suma proporcional en concepto de vacaciones pagadas.

La cuantía de la remuneración para determinar las vacaciones pagadas es la suma total que recibe el empleado, incluyendo el costo del alojamiento y comidas pagados por el empleador.

Las vacaciones pagadas se consideran como una "hipoteca" o embargo contra los haberes del empleador, y tiene prioridad sobre todos los demás embargos o cargos hipotecarios, excepto los embargos por concepto de salarios adeudados por el empleador a sus trabajadores.

En las secciones 35 a 41 del Código se enumeran las "fiestas generales", entre las cuales figuran el Día de Año Nuevo, Viernes Santo, Día del Dominio, Día del Trabajo y Día de Navidad, por los cuales el empleado recibirá su salario normal. Se establece que se proporcionará una fiesta pagada sustitutiva, si la fiesta general cae en un día que no es de trabajo para el empleado. La sección 39 requiere que el empleador pague 1,5 veces el salario normal a cualquier empleado que tenga que trabajar en una fiesta general, o que le conceda otro día después de sus vacaciones anuales. Estos beneficios se aplican a cualquier empleado que haya trabajado por lo menos 15 días durante los 30 días que precedieron inmediatamente a la fiesta.

Por las secciones 58 a 64 se faculta a la Junta de Salarios Mínimos para fijar la jornada diaria de trabajo o las horas por semana de los empleados de cualquier industria o sector industrial, y los intervalos de descanso dentro de cada día. Los empleadores tienen que conceder a cada empleado un día de 24 horas de descanso cada siete días, siempre que sea posible en el Día del Señor, tal como se define en la Lord's Day Act, de Nueva Escocia.

En la sección 25 del Reglamento de la Civil Service Act se requiere que los funcionarios públicos trabajen 40 horas por semana, de lunes a viernes. Estas horas serán de 8.30 de la mañana a 4.30 de la tarde, con una hora para comer y dos períodos de descanso de 15 minutos cada uno. Se permiten arreglos para flexibilizar los horarios, con la aprobación del Subjefe del Departamento y de la Comisión de Administración Pública.

Los funcionarios públicos tienen derecho a tres semanas de vacaciones pagadas por año durante los 10 primeros años de servicios, que aumentan a cuatro semanas durante los 10 años siguientes y a cinco semanas después. Los funcionarios que trabajan en los Servicios médicos y odontológicos y en la Dirección de Sanidad tienen derecho a cuatro semanas de vacaciones pagadas después de cinco años de servicios, mientras que los empleados de categoría "A" de la Dirección de Sanidad tienen derecho a cuatro semanas después de cuatro años de servicios. (Sección 27 del Reglamento de la Civil Service Act.)

/...

Los funcionarios públicos están obligados a tomar sus vacaciones durante el año de servicio, pero el Subjefe del Departamento puede autorizar que arrastren no más de cinco días; este resto debe utilizarse en un plazo de cinco años (secciones 28 a 32);

Las secciones 36 a 38 fijan las fiestas generales que se celebrarán en la Administración pública, que son: Día de Año Nuevo, Viernes Santo, Lunes de Pascua, Día de la Victoria, Día del Dominio, Día del Trabajo, Día de Acción de Gracias, Día del Recuerdo, Día de Navidad, Boxing Day y media jornada en el Día de Nochebuena, cuando cae en un día normal de trabajo, y una fiesta cívica proclamada en su localidad (que suele ser el primer lunes de agosto). Se conceden fiestas sustitutivas cuando estas fiestas generales caen en el día de descanso del funcionario. Si un funcionario tiene que trabajar en una fiesta pagada, recibirá una remuneración igual a 2,5 veces su salario normal, y el triple para las horas extraordinarias trabajadas en tales fiestas pagadas.

Se pueden conceder licencias especiales con sueldo o parte del sueldo durante períodos limitados por diversos motivos. Los funcionarios públicos también tienen derecho a licencia pagada para prestar servicio de jurados, declarar en procedimientos judiciales como testigos, asistir al funeral de un miembro de la familia, participar en la selección de personal, asistir a maniobras militares, o, en el caso del nacimiento de un hijo, a un día para el funcionario cuando su esposa está confinada.

Las funcionarias embarazadas tiene derecho a licencia sin sueldo hasta dieciocho semanas durante el embarazo. La compensación del sueldo perdido en ese período se recibe mediante el Programa del seguro contra desempleo, del Gobierno federal.

### 3. Trabajadores de operaciones continuas

La remuneración que habrá de abonarse a los empleados debido al carácter continuo de las actividades en el lugar de trabajo, que les obliga a trabajar en días que habrían disfrutado como fiestas pagadas, se establece mediante la sección 39 del Labour Standards Code.

## ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

### A. Legislación

Las principales leyes destinadas a promover, proteger o regular los derechos sindicales incluyen:

- i) la Human Rights Act;
- ii) la Trade Union Act, c. 19, Statutes of Nova Scotia, 1972, y las enmiendas de 1977 y 1978;
- iii) el Regulations pursuant to the Trade Union Act, 1972, y el Regulations adicional, 1973 y 1976; y
- iv) la Civil Service Collective Bargaining Act, Leyes de 1978, c. 3.

/...

**B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos**

La sección 3 de la Human Rights Act dice:

"Todo individuo y grupo de individuos tiene el derecho de: ...

d) plena posibilidad de pertenecer a cualquier organización de empleados o de empleadores o a cualquier asociación de profesionales, de negocios o de oficios;

sin tener en cuenta la raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional del individuo o grupo de individuos."

En la sección 9 del Código se prohíbe que las organizaciones de empleados excluyan a nadie de su plena afiliación; expulsen, suspendan o discriminen de otra forma contra sus afiliados o discriminen contra una persona debido a su trabajo con un empleador, a causa de la raza, religión, creencias, color u origen étnico o nacional de esa persona. La sección 11 A 2) extiende esta prohibición para incluir la discriminación a causa del sexo o estado civil, y la sección 11 B la extiende para la discriminación a causa de la edad (40 a 65 años) o incapacidad física, a menos que estén relacionadas con el rendimiento en el empleo.

En virtud de la sección 12 1) de la Trade Union Act, todos los empleados tienen derecho a afiliarse a un sindicato y a participar en las actividades del mismo.

La sección 22 de la Ley estipula que la Junta de Relaciones Laborales podrá certificar a un sindicato como agente negociador para los empleados de una unidad, si el 40% de éstos están afiliados a ese sindicato.

La sección 24 prevé que la Junta ordenará una votación para determinar los deseos de los empleados de la unidad respecto de la concesión de un certificado al sindicato solicitante como su agente negociador. Cuando la mayoría de los votos sean favorables para el sindicato solicitante, la Junta le concederá un certificado como agente negociador de los empleados de esa unidad.

Cuando la Junta opine que debido a infracciones de la Ley o de los reglamentos por un empleador u organización de empleadores, la votación no refleja los auténticos deseos de los empleados, podrá a su discreción certificar al sindicato como agente negociador de los empleados de la unidad.

En cambio, podrá desestimarse una solicitud si la Junta opina que el sindicato o el representante del sindicato ha infringido la Ley o su reglamento de manera que la votación no refleja los auténticos deseos de los empleados de la unidad.

La Ley establece además que ningún sindicato que esté tan dominado o influenciado por un empleador que quede disminuida su capacidad para participar en las negociaciones colectivas o que discrimine contra cualquier persona por motivos de sexo, raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen podrá ser certificado como agente negociador de los empleados, y ningún contrato concertado entre ese sindicato y el empleador se considerará como un convenio colectivo.

/...

La sección 27 de la Ley establece que un sindicato podrá perder su certificación después de una votación aprobatoria, si un número significativo de sus afiliados alega que no cumple debidamente sus responsabilidades o que ya no representa a la mayoría de los empleados de la unidad.

La Ley contiene cláusulas para que se continúe reconociendo al sindicato cuando un empleador vende, arrienda o traspasa su negocio o parte de sus operaciones (sección 29).

Por la sección 51 de la Trade Union Act se prohíbe a los empleadores que participen o interfieran en la formación o administración de un sindicato, si bien pueden permitir que los empleados o los representantes sindicales se ocupen de los negocios del sindicato y utilicen los locales de los empleadores durante las horas de trabajo. No puede negarse a nadie empleo por cuestiones relacionadas con la afiliación a un sindicato, y no puede sancionarse a los empleados porque se dediquen a actividades sindicales. En virtud de la sección 52, está prohibido a los sindicatos expulsar o suspender a sus afiliados aplicando el Reglamento de una forma discriminatoria.

La sección 56 1) agrega que nadie tratará mediante intimidación o coerción de obligar a una persona a afiliarse o darse de baja en un sindicato.

Sin embargo, en la sección 57 se prevé que las partes en un contrato colectivo de trabajo podrán incluir una cláusula por la que se requiera la afiliación a un determinado sindicato para dar un empleo o conceder preferencia en el empleo a los afiliados de un determinado sindicato. No obstante, prohíbe que en un contrato colectivo de trabajo se incluyan disposiciones que requieran que un empleador despida a un empleado por ser afiliado a un sindicato distinto del especificado o realizar actividades en su nombre.

La Trade Union Act no se aplica al Gobierno provincial ni a sus funcionarios, si bien es aplicable a los organismos oficiales y a sus funcionarios que no son nombrados por la Comisión de Administración Pública o por el Gobernador, de acuerdo con su Consejo (sección 3).

La Civil Service Collective Bargaining Act reconoce implícitamente el derecho de los funcionarios públicos a afiliarse a un sindicato. Además, reconoce a la Asociación de Funcionarios Públicos de Nueva Escocia como el representante del personal del Gobierno en la negociación de contratos colectivos de trabajo (sección 13). Asimismo, en la sección 12 se declara que la Comisión de Administración Pública y la Asociación podrán determinar en consulta qué funcionarios corresponden a una unidad de negociación. Mediante la sección 11 se excluye concretamente a los siguientes funcionarios:

- a) los nombrados por el Gobernador, de acuerdo con su Consejo;
- b) los contratados en localidades fuera de la Provincia;
- c) los empleados accidentalmente, durante menos de 12 meses continuos;

/...

- d) los nombrados como temporeros o empleados de verano, a menos que hayan trabajado continuamente durante seis o más meses; y
- e) los empleados con funciones gerenciales o confidenciales.

El Reglamento de la Civil Service Act faculta a la Comisión de Administración Pública para concertar y aplicar convenios con la Asociación de Funcionarios Públicos de Nueva Escocia que afecten a los funcionarios de todas las categorías. Tales acuerdos constituirán los plazos y condiciones de empleo de esos funcionarios (secciones 74 a 82).

Por la sección 41 de la Civil Service Collective Bargaining Act se prohíbe al empleador que niegue empleo o termine el empleo de cualquier persona o discrimine contra cualquier persona, entre otras cosas, porque esté afiliada a la Asociación, declare en un procedimiento entablado en virtud de la Ley o haya presentado una reclamación en virtud de la Ley.

Mediante la sección 42 se restringen las actividades de la Asociación en el lugar de empleo durante la jornada de trabajo, excepto con el consentimiento del empleador, y se le prohíbe que cometa actos de coerción, intimidación o discriminación contra un funcionario.

#### C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

Este derecho no se garantiza ni se prohíbe en sentido jurídico en Nueva Escocia. En la práctica, los sindicatos son libres para constituir federaciones de carácter nacional o internacional.

#### D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Los sindicatos de Nueva Escocia gozan de absoluta libertad para funcionar dentro de la legislación y los reglamentos que regulan sus actividades. Están protegidos contra las prácticas injustas de los empleadores, quienes pueden ser procesados si violan las disposiciones de los instrumentos jurídicos. Por otra parte, los sindicatos también pueden ser demandados si violan las disposiciones de los instrumentos jurídicos.

#### E. Derecho de huelga

La Trade Union Act reglamenta el ejercicio del derecho de huelga. En sus secciones 45 a 50 se señala que una huelga es ilegal mientras está en vigor un contrato colectivo de trabajo, y hasta siete días después de haberse remitido el informe de la Junta de conciliación al Departamento del Trabajo. La huelga tiene que autorizarse por votación, y se dejarán transcurrir 48 horas después del voto para iniciarla.

Los funcionarios públicos no pueden declararse en huelga, pues les está prohibida en virtud de la sección 39 1) de la Civil Service Collective Bargaining Act. Además, la sección 40 de la Ley dice que la Asociación no ratificará, alentará o apoyará, con dinero o de otra forma, una huelga de la totalidad o parte de sus afiliados que están sujetos a las disposiciones de la Ley.

/...

Los guardias y agentes de policía y los funcionarios de las juntas, comisiones y organismos oficiales no pueden declararse en huelga hasta transcurridos 30 días de satisfacerse las condiciones normales (Trade Union Act, sección 47 2)).

#### ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. La legislación y los reglamentos de Nueva Escocia relativos al sistema de seguridad social comprenden:

- i) la Social Assistance Act, c 16, Statutes of Nova Scotia, 1970 y las Leyes de 1974, 1975 y 1977 para enmendarla;
- ii) la Family Benefits Act, c. 8, Leyes de 1977;
- iii) la Health Services and Insurance Act, c. 8, Statutes of Nova Scotia, 1973, y las leyes de 1974 y 1977 para enmendarla;
- iv) la Workmen's Compensation Act, c. 65, Leyes de 1968, con las enmiendas introducidas; y
- v) la Day Care Services Act, c. 13, Statutes of Nova Scotia, 1970-1971.

2. a) Atenciones médicas

Todos los residentes de Nueva Escocia tienen derecho a ser incluidos en el Plan del seguro de hospital, para recibir servicios hospitalarios y la totalidad o la mayoría de las atenciones médicas que necesitan. Los residentes de la Provincia de 65 o más años también tienen derecho a que se les expidan recetas de medicamentos (secciones 3 y 3 A de la Health Services and Insurance Act).

Los costos del plan de seguro los sufragan el Gobierno federal y el Gobierno de la Provincia.

Los médicos de la Provincia cobran honorarios según las tarifas establecidas por la Comisión de Servicios de Sanidad y Seguro, en consulta con la Asociación de Médicos de Nueva Escocia. Sin embargo, los médicos pueden pasar una factura directa por sus servicios, además de percibir la tarifa, si informan por anticipado de su decisión a los enfermos y a la Comisión. Si lo prefieren, los médicos pueden organizar su práctica fuera del plan de seguro, facturando directamente a sus enfermos. Por su parte, los pacientes pueden elegir a los médicos que desean les atiendan.

b) Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad

Los funcionarios de Nueva Escocia tienen derecho a estas prestaciones en virtud de la Civil Service Act. El funcionario puede obtener un número variable de días de licencia pagada por enfermedad, según los años de servicio.

c) Prestaciones de maternidad

Las prestaciones de maternidad se conceden por conducto del Programa del seguro contra el desempleo, del Gobierno federal.

d) Prestaciones de invalidez

En virtud de la sección 5 de la Family Benefits Act se pagan prestaciones a las personas incapacitadas.

e) Prestaciones de vejez

A los residentes de la Provincia de 65 y más años se les proporcionan prestaciones especiales de asistencia social, como suplemento del Plan federal de seguridad para la vejez (Social Assistance Act, Parte IV).

Los Municipios disponen de hogares de ancianos, financiados con ayuda del Gobierno de la Provincia (Social Assistance Act, sección 26).

f) Prestaciones para los sobrevivientes

Las prestaciones para los sobrevivientes se pagan a los residentes de Nueva Escocia mediante programas de pensiones y seguros particulares. Sin embargo, en la sección 30 de la Workmen's Compensation Act se prevé un pago especial de 500 dólares (además de los gastos del funeral) a una viuda, con una pensión de 307 dólares mensuales y de 64 dólares mensuales por cada hijo, cuando se demuestra que la muerte del trabajador se debió a un accidente ocurrido en el lugar de trabajo. En virtud de esta Ley, la pensión de un huérfano es de 84 dólares mensuales, mientras que las pensiones mensuales para otras personas a cargo varían entre 103 y 137 dólares. Los viudos inválidos también perciben prestaciones para los sobrevivientes. Estas tasas entraron en vigor el 1° de enero de 1978; las prestaciones se modifican periódicamente, según el aumento del índice de precios de consumo.

g) Prestaciones por accidentes de trabajo

Las prestaciones por accidentes del trabajo se abonan en virtud de la Workmen's Compensation Act, a razón del 75% de los ingresos hasta unos ingresos máximos de 12.000 dólares anuales. La indemnización semanal mínima es de 82,50 dólares.

También se paga indemnización por incapacidad debida a accidentes del trabajo enfermedades industriales. Se abona una suma parcial cuando el obrero puede por lo menos trabajar en una ocupación menos remuneradora.

Los empleadores están obligados a abonar una cuota para cubrir el costo de las prestaciones que se conceden en virtud de la Workmen's Compensation Act.



Las reclamaciones de indemnización por accidente de trabajo en Nueva Escocia fueron por término medio en el período 1968-1977 como sigue:

16.293 para atención médica solamente;

12.032 por lesiones no mortales, y

32 por lesiones fatales.

i) Prestaciones familiares

Los residentes de Nueva Escocia reciben prestaciones en efectivo de dos planes de asistencia. La asistencia social, que se suele conceder por períodos breves beneficia a las personas necesitadas, tal como las define el Comité de Servicios Sociales de un Municipio. La suma entregada como ayuda está regulada por el Gobierno provincial, que paga la mayor parte.

Asimismo, se ayuda con prestaciones familiares a las personas o familias necesitadas, cuando la causa de esta necesidad se ha hecho o es probable que se haga muy prolongada. Los fondos de este plan están administrados por la Provincia.

En los municipios existen guarderías infantiles diurnas, cuyo costo sufragan los municipios con ayuda del Gobierno provincial, en virtud del programa federal de distribución de gastos, llamado Plan nacional de asistencia. Los padres tal vez tengan que pagar un derecho por la acogida de sus hijos, pero para los padres necesitados el servicio es gratuito.

## 7. ONTARIO\*

### OBSERVACIONES SOBRE LOS ARTICULOS 1 A 5

- 1) El derecho de libre determinación, reconocido en el artículo 1 del Pacto
- 2) Medidas que se han adoptado, dificultades con que se ha tropezado y progresos que se han realizado en lo que respecta a la garantía del ejercicio de los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, sin discriminación por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opiniones políticas o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social (párrafo 2 del artículo 2)\*.

#### Medidas adoptadas contra la discriminación

En 1962, la Racial Discrimination Act, 1944; la Fair Employment Practices Act, 1951; la Female Employees Fair Remuneration Act, 1951, y la Fair Accommodation Practices Act, 1954, se consolidaron en el Ontario Human Rights Code.

En 1972, el Código se revisó, para incorporar la Women's Equal Employment Opportunity Act y la Age Discrimination Act.

#### A. Cobertura de los diferentes sectores sociales

##### 1. Empleo

En 1966 se promulgó la Age Discrimination Act, por la que se prohíbe la discriminación contra las personas de 40 a 65 años de edad. Una parte creciente de la fuerza de trabajo se encontraba entre estas edades, y afrontaba discriminación debida a los cambios de técnica y organización y a la preferencia de los empleadores por los trabajadores más jóvenes.

En 1967 se eliminó la exención concedida a favor de los empleadores con una plantilla de menos de cinco empleados.

En 1968 se prohibieron los anuncios que discriminaban por la edad, para cortar una tendencia cada vez más acentuada a pedir trabajadores más jóvenes en la publicidad impresa y en las agencias de colocaciones. Además, se anuló la sección sobre "salario igual por trabajo de igual valor" y se restableció como sección 19 de la Employment Standards Act, 1974.

En 1969, la sección que trataba de la exención a las organizaciones no lucrativas religiosas, filantrópicas, educativas, fraternales o sociales se enmendó, para incluir los casos en que la raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen eran calificaciones razonables para dar trabajo. Con ello se pretendía vincular directamente esas características a las funciones del cargo, pues influyen en la naturaleza religiosa, etc. de la organización empleadora.

---

\* Informe preparado por el Gobierno de la Provincia de Ontario.

En 1972, el estado civil se convirtió en motivo de discriminación para rectificar injusticias, sobre todo cometidas contra las mujeres casadas, separadas y divorciadas, y para eliminar las diferencias injustas en las prestaciones laborales, tal como el seguro de vida y los planes de pensiones y de servicios médicos.

También en 1972 se agregó la sección 6 a) para organizar programas especiales de empleo (acción afirmativa) como respuesta al efecto en las minorías y la mujer de las desigualdades históricas en las oportunidades de trabajo. Asimismo se incluyó el pertenecer a profesiones que se autorregulan, para eliminar las dificultades de la obtención de licencias y otros títulos en Ontario, con que tropezaban los profesionales educados en el extranjero.

## 2. Vivienda y locales comerciales

En 1965 se enmendó el Código para incluir los apartamentos de cualquier edificio que tuviera más de tres viviendas autónomas, en vez de seis, como sucedía antes. En 1967 se incluyeron todas las unidades de vivienda autónomas, para impedir que se realizara una discriminación legislativa recurriendo a la fórmula matemática.

En 1965 se amplió el Código, para incluir la ocupación de locales comerciales a fin de proteger a las personas de negocios.

En 1972 se extendió el sexo como motivo de discriminación más allá del empleo, llevándolo hasta la vivienda, pues muchas mujeres encontraban discriminación al tratar de procurarse casa. Además, las disposiciones pertinentes se ampliaron de "las unidades de vivienda autónomas" para abarcar todas las viviendas, salvo cuando el propietario o su familia ocupaban una parte de los locales y compartían el cuarto de baño o la cocina con los inquilinos.

## 3. Servicios e instalaciones públicas

En 1972 se prohibió el uso de las características sexo o estado civil como elemento discriminatorio en los alojamientos, servicios e instalaciones de carácter público, a fin de eliminar las restricciones en el acceso de la mujer a tales servicios e instalaciones.

## 4. Signos o señales y avisos discriminatorios

En 1972 se agregaron las características de sexo y estado civil a las discriminaciones prohibidas, para evitar la discriminación en los signos o señales y avisos desplegados.

## 5. Represalias

En 1968 se agregó la sección 5 para proteger a todas las víctimas o testigos contra la discriminación nacida del temor a la represalia por señalar supuestas infracciones de la Ley.

B. Jurisdicción

En 1965 se amplió el ámbito del Código para incluir el Gobierno de Ontario y todos los organismos de la Corona, y en 1969 se enmendó la Age Discrimination Act para que obligara a la Corona. Esto fue una respuesta al creciente número de quejas por discriminación en el trabajo de los empleados de la Corona.

C. Procedimientos de reclamación

En 1972 se modificó el procedimiento para presentar reclamaciones, de manera que personas distintas a la víctima de una supuesta discriminación pudieran presentar la querrela correspondiente, igual que lo hacía la propia Comisión de Derechos Humanos de Ontario.

Además, sobre la base de un informe de una Junta de investigación se estableció un procedimiento de apelación al Tribunal Supremo de Ontario.

D. Sanciones

En 1968, la multa máxima por infracción de la Ley se aumentó de 100 a 500 dólares para las personas, y de 500 a 2.000 dólares para una empresa o sindicato. En 1972, la multa máxima por incumplimiento se incrementó de 500 a 1.000 dólares para las personas, y de 1.000 a 5.000 dólares para las organizaciones. Estas disposiciones reflejan la seriedad con que se consideraron las infracciones del Código, y se establecieron como disuasivo de las violaciones. Para los querellantes, estas modificaciones les dieron la seguridad de que el incumplimiento sería sancionado con algo más que una pena simbólica.

E. Revisión del Código

El Grupo de revisión del Human Rights Code de Ontario, en su informe titulado "Life Together", presentado en 1977, hizo 97 recomendaciones para aclarar y reforzar la administración de los derechos humanos de los habitantes de Ontario. Esas recomendaciones se están estudiando, y el Gobierno ha anunciado que piensa introducir enmiendas en el Código.

3) En qué medida se garantizan los derechos de los artículos 6 a 9 a personas que no son nacionales

El Human Rights Code de Ontario prohíbe que se discrimine contra nadie por motivos de nacionalidad, ascendencia y lugar de origen. Todas las personas no nacionales están protegidas contra la discriminación en virtud de las secciones 1, 2, 3 y 5. La sección 4 (Empleo) protege a las personas legalmente elegibles para darles trabajo en el Canadá en todos los aspectos, excepto en el ingreso en profesiones autorreguladas (sección 4a 2)) que no se aplica a las personas que no son nacionales.

Las fuerzas de la Policía Metropolitana de Ontario no se rigen por las disposiciones sobre nacionalidad del Código, de conformidad con la Police Act. Esta Ley estipula que sólo podrán contratarse ciudadanos canadienses.

Además, la Public Officers Act restringe el empleo permanente en cualquier dependencia pública de Ontario a los ciudadanos canadienses o súbditos británicos por nacimiento o naturalización, pero no prohíbe el empleo en un cargo temporal o "a prueba". De hecho, tales nombramientos a prueba pueden renovarse indefinidamente o hasta el momento en que el empleado pueda obtener la ciudadanía.

La Juries Act limita la elegibilidad y responsabilidad para actuar como jurado a los ciudadanos canadienses residentes en Ontario.

- 4) Medidas que se han adoptado, dificultades con que se ha tropezado y progresos que se han realizado, de conformidad con el artículo 3, para asegurar la igualdad a hombres y mujeres en el disfrute de los derechos enunciados en los artículos 6 a 9

En todas sus secciones, el Human Rights Code de Ontario protege contra la discriminación a causa del sexo.

La sección 6 a) del Código autoriza a la Comisión de Derechos Humanos de Ontario a aprobar programas de acción afirmativa para aumentar el empleo de la mujer y las minorías.

- 5) Limitaciones que se hayan impuesto al ejercicio de los derechos enunciados en los artículos 6 a 9, razones para ello y salvaguardas contra abusos a este respecto, con ejemplares de las leyes, reglamentos y decisiones judiciales pertinentes (artículos 4 y 5)

En virtud de la Ombudsman Act se creó el cargo de "ombudsman" (árbitro imparcial). Su sección 15 faculta al ombudsman para que investigue toda decisión o recomendación formulada o todo acto cometido u omitido en la administración de una organización oficial que afecte a una persona o grupo de personas en su capacidad personal. El ombudsman puede iniciar una investigación basándose en una queja o por iniciativa propia. El ombudsman puede ejercer sus facultades investigadoras a pesar de las disposiciones legales, en el sentido de que cualquier decisión, recomendación, acto u omisión suyos son definitivos, y ningún procedimiento o decisión podrá ponerse en tela de juicio, revisarse, casarse o discutirse.

En virtud de la sección 20 de la Ley, el ombudsman puede obligar a los funcionarios, empleados o miembros de cualquier organización oficial a que le proporcionen información sobre el asunto que está investigando y a que presenten documentos o cosas que el ombudsman crea están relacionados con la cuestión que está investigando. El ombudsman puede interrogar bajo juramento a cualquier persona que sea funcionario, empleado o miembro de una organización oficial. Sin embargo, no podrá pedir a las personas obligadas por disposiciones y leyes específicas sobre secretos oficiales que proporcionen información en contravención de tales obligaciones. También son aplicables las normas ordinarias de comunicación privilegiada que existen en los tribunales.

En virtud de la sección 21, cuando el Procurador General de la Provincia certifica que la divulgación de información podría obstaculizar la detección de un delito o revelar las deliberaciones o procedimientos de un comité del Consejo Ejecutivo sobre cuestiones de carácter confidencial o secreto con el consiguiente perjuicio para el interés público, el ombudsman no podrá solicitar tal información. A reserva de lo que antecede, la norma jurídica que autoriza u obliga a retener cualquier documento o la negativa a contestar a preguntas, alegando que la divulgación o respuesta perjudicaría al interés público, no se aplicará en ninguna investigación o procedimiento en que intervenga el ombudsman.

Después de efectuada la investigación, el ombudsman puede encontrar que el asunto de la investigación parece haber ido en contra de la ley, es discriminatorio o no está conforme con las normas jurídicas, disposiciones legales o prácticas que son o pueden ser ilógicas, etc.; se basa en un error de derecho o de hecho; es equivocado, o constituye una facultad discrecional ejercida para fines incorrectos o por motivos no pertinentes. En tales casos, el ombudsman puede decidir que el asunto se rectifique, anule, varíe o modifique; que se expongan los motivos, o que se adopten otras medidas. En consecuencia, informará sobre su opinión y sus razones a la organización oficial pertinente y hará las recomendaciones que considere oportunas, pidiendo a tal organización que le notifique en un plazo determinado las medidas que piensa adoptar para aplicar sus recomendaciones. Si no adopta ninguna medida, el ombudsman podrá, a su criterio, remitir una copia del informe y las recomendaciones al Primer Ministro, y después a la Asamblea, si lo cree oportuno. El querellante deberá ser informado de los resultados de la investigación, y, si no se adoptan medidas adecuadas en un plazo razonable, de la recomendación del ombudsman.

La s.22 de la Conveyancing and Law of Property Act estipula que quedará anulado y sin efecto cualquier contrato concertado después del 24 de marzo de 1950 sobre anexión y venta de tierras, que restrinja la venta, posesión, ocupación o uso de esos terrenos a causa de la raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen de la persona.

#### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

- A. Principales leyes
- B. 1) Información sobre el derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado

#### El Human Rights Code de Ontario

El Human Rights Code de la Provincia garantiza el derecho de todos a tener las mismas oportunidades de trabajar en una ocupación para la que la persona está calificada y la libertad contra la discriminación en el empleo por motivos de raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia, lugar de origen, edad, sexo o estado civil. Una limitación es que la edad se define ahora en el Código como los 40 a 65 años, y, por lo tanto, no sirve para proteger el derecho de una persona a trabajar después de la edad normal de jubilación de 65 años.

Además de las disposiciones que prohíben la discriminación, la sección 9 del Human Rights Code de Ontario establece que la Comisión de Derechos Humanos de la Provincia deberá promover el principio de igualdad en dignidad y derechos; fomentar la comprensión, aceptación y cumplimiento del Código, y preparar y aplicar programas de investigaciones y educación, destinados a eliminar las prácticas discriminatorias relacionadas con la raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia, lugar de origen, edad, sexo y estado civil.

#### La Employment Standards Act, 1974

El derecho absoluto del empleador a despedir a sus empleados al azar y sin motivos se ha restringido mediante varias disposiciones que contiene la legislación laboral y los convenios colectivos de trabajo, así como las decisiones judiciales aplicables a la terminación del empleo.

En la Employment Standards Act, 1974 se prohíben los despidos por motivos definidos específicamente; por lo tanto, ningún empleador podrá despedir, disciplinar, suspender o amenazar con despedir, disciplinar o suspender a un empleado a causa de:

- a) - Los procedimientos de embargo de sueldo que se hayan iniciado o pudieran iniciarse contra un empleado;
- b) El embarazo, si la empleada lleva trabajando por lo menos 12 meses, y las 11 semanas que preceden inmediatamente a la fecha prevista para el parto;
- c) La presentación por el empleado de una reclamación o la tentativa para hacer valer sus derechos en virtud de las leyes; y
- d) La venta o compra de un negocio.

En virtud de la disposición sobre "notificación de despido" de la Employment Standards Act, 1974, el empleado que lleva trabajando tres o más meses sólo puede ser despedido si el empleador le ha pasado una notificación de despido, y el plazo estipulado en ella ha expirado. La duración del plazo de notificación varía según el período de servicio del interesado; en los casos de despido en masa, la duración depende del número de trabajadores que cesarán al mismo tiempo. La notificación de despido tiene por objeto facilitar la búsqueda de otra colocación, limitar el período de duración del desempleo, facilitar la liquidación de los asuntos personales del interesado, y dar tiempo al Gobierno para que tome medidas con objeto de aliviar los problemas de desempleo creados por los despidos en masa.

#### La Labour Relations Act

Por esta Ley se establece que no se certificará a ningún sindicato que discrimine por motivos de raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia, edad, sexo o lugar de origen en la Junta de Relaciones Laborales de Ontario como agente exclusivo de negociación para los empleados. Un convenio entre un empleador y un sindicato que discrimine contra cualquier persona o en determinados aspectos enumerados no se considerará que es un contrato colectivo de trabajo.

/...

La Ley protege a las personas contra la discriminación en el empleo por haberse afiliado a un sindicato o por ejercer sus derechos de conformidad con la Ley.

La Ley permite cláusulas, que se incluyen en la mayoría de los contratos colectivos, que requieren el pago de la cuota sindical o la afiliación al sindicato como condición para obtener trabajo. La posibilidad de que un sindicato requiera de un empleador que despidiera a alguien por incumplimiento de esta disposición está limitada por la ley. Mediante una solicitud presentada a la Junta, determinados empleos que pueden objetar por motivos religiosos contra la afiliación a un sindicato, pueden quedar exentos de tales requisitos.

A los sindicatos se les impone que no actúen de manera arbitraria o discriminatoria, ni de mala fe, al representar a los empleados de sus unidades de negociación, y que ejerzan con el mismo criterio los poderes que tienen para referir o asignar personas al empleador.

Según la naturaleza del acto ilegal, se pueden rectificar las circunstancias mediante un proceso de arbitraje dentro de un contrato colectivo de trabajo o en la Junta de Relaciones Laborales. Muchos de estos contratos contienen disposiciones que prohíben discriminar contra los empleados por los motivos descritos.

#### La Crown Employees Collective Bargaining Act, 1972

A los funcionarios bajo la jurisdicción de esta Ley, que están cubiertos por varios contratos colectivos de trabajo, puede exigirseles que paguen cuota sindical, pero no que sean afiliados de un sindicato, como condición para darles empleo. Los que tengan objeciones de carácter religioso pueden quedar exentos del requisito del pago de la cuota. Por su parte, el sindicato tiene la obligación de representar equitativamente a los funcionarios.

#### La Colleges Collective Bargaining Act, 1975

Esta ley contiene las mismas disposiciones descritas en la Crown Employees Collective Bargaining Act, 1972.

#### La Public Service Act

El funcionario público de la Provincia puede ser despedido por una causa, enviándosele una notificación de despido describiendo los motivos y avisándole que tiene derecho a una audiencia en la Junta de Reivindicaciones de la Administración Pública.

En la norma 749 de 1970, sección 32, promulgada en virtud de la Public Service Act, se estipula que habrá que investigar todas las soluciones posibles (por ejemplo, un traslado, derechos de antigüedad, reclasificación, etc.) antes de despedir a un funcionario por escasez de trabajo o de fondos. Además, tendrá que notificarse al funcionario dado de baja la existencia de una vacante adecuada para sus conocimientos que pudiera producirse dentro del año siguiente a su despido.



La Occupational Health and Occupational Safety of Workers Act, 1978

Mediante esta Ley se garantiza que el derecho del empleado a trabajar no se denegará porque rehuse realizar alguna tarea que no ofrezca seguridad.

Contratos colectivos de trabajo

Las alusiones al derecho a trabajar son raras en el texto de los contratos colectivos. Sin embargo, en la mayoría se señala que los empleados no tienen que afiliarse a un sindicato como condición para darles trabajo o para que continúen trabajando. En la mayoría de los contratos en que se requiere la afiliación a un sindicato, esta condición sólo se aplica para continuar en el empleo después de transcurrido el período de prueba (por lo general, 30 días).

La norma fundamental que regula los despidos en los contratos colectivos es la restricción de la autoridad de la Gerencia, de forma que sólo puede despedir a un empleado por causa justificada. Cuando el bando laboral y la Gerencia están en desacuerdo sobre la justicia de un despido, existe el derecho garantizado de que la decisión final será adoptada por una tercera parte neutral, mediante arbitraje. Con el transcurso de los años se ha creado "un cuerpo de jurisprudencia arbitral" sobre despidos, y la mayoría de los árbitros siguen los precedentes ya establecidos.

- B. 2) Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante
- 3) Medidas encaminadas a asegurar la mejor organización posible del mercado de trabajo
- 4) Programas de orientación y formación técnicoprofesional
- 5) Protección contra el despido arbitrario del empleo
- 6) Protección contra el desempleo

Principales leyes

Además de la legislación ya enumerada, a continuación se detallan las leyes importantes más pertinentes.

La Apprenticeship and Tradesmen's Qualifications Act

En esta Ley se establecen los oficios para los que tienen que expedirse certificados, y sirve de base para la enseñanza de los aprendices en la Provincia de Ontario. La Ley está administrada por el Departamento de Colegios Universitarios y Universidades.

Los "certificados de aprendizaje" los expide el Departamento después de que el interesado ha aprobado un programa de formación que incluye enseñanza teórica y práctica en el oficio.

/...

### Contratos colectivos de trabajo

En los contratos colectivos de trabajo concertados entre las empresas y los sindicatos mediante negociación se insiste especialmente en proteger los intereses de los trabajadores respecto de la seguridad en el empleo, el mantenimiento de sus ingresos y las prestaciones adicionales. Entre las cláusulas típicas que aparecen en los contratos resultado de tales negociaciones sobre protección contra el desempleo figuran:

- a) La notificación por anticipado y las consultas previas;
- b) Los derechos preferentes de empleo;
- c) La ampliación del concepto de antigüedad;
- d) La formación y reeducación del personal;
- e) La paga de indemnización por cese en el empleo;
- f) Las prestaciones complementarias por desempleo; y
- g) Los convenios sobre distribución de los trabajos.

### Políticas, técnicas, medidas y programas

#### Planificación de los recursos humanos

Muchos Departamentos del Gobierno de Ontario han organizado programas que influyen significativamente en el mercado de trabajo. En 1974, el Primer Ministro de la Provincia estableció el comité de coordinación de los recursos humanos, formado por representantes de los Departamentos pertinentes, con las funciones siguientes:

"En primer lugar, es necesario evidentemente coordinar bien las actividades del Gobierno federal y el provincial relacionadas con la política de recursos humanos; en segundo, hay que coordinar mejor esta clase de actividades dentro de los diversos Departamentos que intervienen en Ontario, y, en tercero, la educación y formación profesional deberán estar vinculadas a las necesidades económicas y sociales de nuestros ciudadanos."

#### Recopilación y análisis de estadísticas del trabajo

El Gobierno federal es la autoridad encargada de reunir las estadísticas corrientes del trabajo, mediante la Oficina Nacional de Estadística. El Gobierno provincial complementa esta información, pero la mayor parte de sus recursos se destina al análisis del empleo y las estadísticas conexas.

Las investigaciones del mercado de trabajo se efectúan por los Departamentos del Trabajo, Colegios Universitarios y Universidades, y Hacienda y Economía.

Para atender más la necesidad de información sobre el mercado de trabajo (incluidas las estadísticas del empleo), el Gabinete anunció en octubre de 1977 que se creaba una Sección de Información y Análisis del Mercado de Trabajo, en el Departamento del Trabajo.

Las metas de esta unidad se expresaron en el discurso de la Corona, del 12 de febrero de 1978, de la manera siguiente: "El programa de información sobre el mercado de trabajo iniciado el pasado otoño contribuirá a que se pongan en contacto los puestos disponibles con las personas para cubrirlos, con lo que se logrará un mayor volumen de empleo al identificar y analizar las necesidades críticas de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo de la Provincia".

#### Ajuste del empleo

El Servicio de Ajuste del Empleo, del Departamento de Trabajo, es un programa especial para ayudar a los trabajadores, a la Gerencia y al Gobierno a resolver los problemas de ajuste de los recursos humanos. El Servicio se creó en mayo de 1973, para actuar como enlace e instrumento de consulta entre las partes que afrontan una posible perturbación del empleo y las instituciones públicas y privadas que ayudan a los empleadores y empleados afectados. El mecanismo principal para ello consiste en crear comités, formados por representantes de los trabajadores y la Gerencia, para asistir a los empleados afectados por despidos en gran escala a conseguir un nuevo empleo. El Servicio Nacional de Asesoramiento sobre Recursos Humanos tiene un representante en cada comité, y desempeña funciones paralelas a las del Servicio de Ajuste del Empleo.

#### Programas de orientación y formación técnico-profesional

En los Colegios de Artes y Tecnología Aplicada, establecidos en 1965, se imparte enseñanza postsecundaria para educación vocacional, técnica, general y recreativa. El Colegio de comunidad es una institución compuesta, de carácter muy amplio, que tiene una serie de cursos de tarde y noche a los que pueden asistir los alumnos con jornada completa o parcial. En la Provincia existen 22 Colegios de comunidad, con más de 90 recintos y que atienden las necesidades de todas las zonas económicas importantes de Ontario; en conjunto, ofrecen casi 2.000 programas.

Estos Colegios han organizado cursos de postsecundaria orientados hacia el trabajo, para los graduados de la segunda enseñanza y/o jóvenes que pudieran no haber terminado la segunda enseñanza, así como ciclos de estudios y formación profesional para adultos.

Los Departamentos de Agricultura, Sanidad, Asuntos Intergubernamentales y Trabajo de la Provincia intervienen todos en los cursos de especialización en agricultura, sanidad, administración municipal, relaciones industriales e higiene y seguridad en el trabajo. Los programas son distintos según la materia, y varían de año en año para adaptarse a las necesidades de mano de obra. El carácter de la intervención oficial también se modifica, yendo desde la financiación hasta la coordinación; en el caso de la agricultura, la responsabilidad es total.

Programas de formación industrial. El Departamento de Colegios Universitarios y Universidades administra la formación y reeducación profesional de hombres y mujeres para que obtengan empleo en las industrias mediante varios programas,

/...

instrucción de aprendices (incluyendo prácticas en el puesto) y capacitación de adultos, con jornada parcial y completa, que ya pertenecen a la fuerza de trabajo; programas de prácticas industriales y concesión de certificados.

Asesoramiento. La Provincia dispone de un servicio de información por computadora, destinado a apoyar los programas de instrucción y asesoramiento sobre carrera de las escuelas. El objetivo de este Servicio de orientación de los estudiantes es proporcionarles un ambiente docente, para que decidan las metas de instrucción y ocupación que desean alcanzar. La Sección Femenina del Departamento de Trabajo prepara una serie titulada "Career Selector", publicación que documenta los requisitos para seguir más de 100 carreras.

C. Información estadística y toda otra información de que se disponga sobre el nivel del empleo y la magnitud del desempleo

Estos datos figuran en el Anexo del presente informe.

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

A. Remuneración

La Employment Standards Act, 1974

Por esta Ley se garantiza que todo empleado que realiza un trabajo para el que se ha establecido un salario mínimo legal, tendrá derecho a percibir por lo menos el salario prescrito por la Ley. Existen disposiciones relativas a los trabajadores incapacitados, a los que podrá dárseles empleo con un salario menor que el mínimo legal, si lo aprueba el Departamento del Trabajo de Ontario. En 1978, aproximadamente 3,1 millones del total de 3,8 millones de trabajadores estaban protegidos por las disposiciones sobre salario mínimo de la Employment Standards Act, 1974.

Desde el 1° de enero de 1979, el salario mínimo se ha subido de 2,85 a 3,00 dólares/hora. Las personas empleadas para despachar licores en locales con permiso tienen un salario mínimo menor (2,50 dólares) por hora, porque sus ingresos aumentan con las propinas. La tasa mínima para estudiantes menores de 18 años que trabajan 28 horas semanales durante las vacaciones escolares es de 2,00 dólares/hora.

La disposición sobre salario igual por trabajo de igual valor de la Employment Standards Act, 1974, estipula que:

"Ningún empleador, o persona que actúe en su nombre, discriminará entre los empleados y empleadas remunerando a la empleada con una tasa salarial menor que la del empleado, o viceversa, por un trabajo que sea esencialmente igual y se realice en el mismo establecimiento y requiera fundamentalmente los mismos conocimientos, esfuerzo y responsabilidad, y se realice en condiciones de trabajo similares, salvo cuando el pago se efectúe de conformidad con:

- a) un sistema de antigüedad;
- b) un sistema de méritos;
- c) un sistema que mida los ingresos por la cantidad o calidad de la producción; o
- d) una diferencia basada en cualquier factor distinto del sexo."

La sección sobre igualdad de prestaciones de la Employment Standards Act, 1974 no permite que haya ninguna diferencia basada en la edad, sexo o estado civil para los planes de pensiones y seguro de vida y para los programas de seguro de invalidez a corto y largo plazo, incluidos los planes de sanidad y odontología. En algunos tipos de planes se permiten determinadas diferencias basadas en los cálculos actuariales. El Reglamento define muy claramente la discriminación; por ejemplo, la discriminación basada en el sexo abarca cualquier distinción relativa a si el empleado no es jefe de familia, ni asalariado principal o primario.

#### La Government Contracts Hours and Wages Act

La lista de salarios equitativos en los contratos oficiales, que se ha preparado en virtud de esta Ley, sirve para impedir que las licitaciones para obtención de contratos se basen en salarios inferiores a los normales, y para garantizar que todos los trabajadores afectados por los contratos de construcción del Gobierno recibirán un salario equitativo. El "salario equitativo" se define en la Ley como la remuneración que se acepta como corriente para las distintas categorías de trabajadores competentes del distrito en que se realizan las obras.

#### La Industrial Standards Act

Por esta Ley se establece que los empleados y empleadores podrán solicitar juntos que se prepare una cédula de salarios y condiciones de trabajo para su industria. Una vez preparada la lista, aceptada por ambos grupos y aprobada por el Departamento de Trabajo de la Provincia se convierte en la norma mínima de esa industria u oficio en una zona designada. En la sección 22 de la Ley se especifica que cuando una cédula concede salarios, vacaciones pagadas u horas de trabajo distintas de los prescritos en cualquier otro instrumento legislativo (por ejemplo, la Employment Standards Act, 1974), prevalecerá desde el 31 de diciembre de 1978 la ley que estipule los salarios y vacaciones pagadas mejores y el número de horas de trabajo menor.

En la actualidad, están en vigor las cédulas siguientes: Industria de la Piel, Industria del Vestido para Hombres y Muchachos, Industria del Vestido y Abrigo para la Mujer, e Industria del Vestuario Deportivo para la Mujer. Estas cuatro cédulas afectan a unas 400 empresas y más de 8.000 empleados.

#### Principales métodos para determinar el salario mínimo

El salario mínimo se establece mediante una orden en consejo, de conformidad con la Employment Standards Act, 1974. Al fijar la cuantía, se estudia la idoneidad del salario mínimo existente y propuesto en relación con factores como:  
a) el alza del índice de precios de consumo, b) el nivel medio del jornal por hora

en la industria en general; c) la cuantía de las prestaciones de bienestar; d) el salario mínimo en otras jurisdicciones pertinentes, y e) el probable efecto económico del salario mínimo propuesto.

Se calcula que unos 250.000 trabajadores, o el 6,7% de los empleados remunerados de Ontario, perciben unos salarios dentro del 10% del mínimo.

La Parte V de la Employment Standards Act, 1974, que trata del salario mínimo, no se aplica a determinadas categorías de empleados; por ejemplo, las empleadas domésticas remuneradas directamente en un hogar particular; los profesionales calificados de la arquitectura, odontología, derecho, medicina, ingeniería, contabilidad, etc.; los estudiantes que se están preparando para una profesión; los maestros o profesores; las personas que se dedican a la pesca comercial; los agentes de venta de fincas; los funcionarios del Gobierno federal y los empleados de industrias reguladas por el Gobierno; los trabajadores del campo, salvo los que intervienen en la recolección de frutas, verduras y tabaco, etc. La legislación sobre salario mínimo cubre del 80 al 85% de la fuerza de trabajo empleada en Ontario.

El Departamento de Trabajo de la Provincia se encarga de fijar los salarios mínimos en todos los contratos oficiales, de conformidad con las Fair Wages Schedules. Si los sindicatos están relativamente bien organizados en un determinado sector, se utilizan las escalas establecidas en los contratos colectivos de trabajo como cédulas equitativas de remuneración.

Con la Industrial Standards Act se ha pretendido fijar un cuadro de condiciones de trabajo, convenido por la mayoría de los empleadores y empleados de una industria, para que abarque a todas las empresas de esa industria en una zona determinada. En virtud de las disposiciones de esta Ley, el Departamento del Trabajo puede convocar una conferencia de empleados y empleadores de una industria para determinar el salario normal y las horas normales de trabajo de esa industria en una o varias zonas determinadas.

#### Contratos colectivos de trabajo

La remuneración de aproximadamente 1.257.000 trabajadores de la provincia está regulada por las disposiciones de un contrato colectivo de trabajo. Estos trabajadores representan un 34% del total de empleados remunerados de la Provincia, y son en su mayoría trabajadores manuales.

Aproximadamente un 25% están afectados por contratos que contienen cláusulas para ajustes por carestía de vida. En general, estas disposiciones prevén un reajuste automático del salario básico (por lo general, todos los meses) de conformidad con los movimientos del índice de precios de consumo.

En casi todos los contratos se establece un aumento o tiempo libre para las horas extraordinarias trabajadas después de las horas normales del día o de la semana. El incremento predominante es 1,5 veces el salario normal.

En la mayoría de los contratos se estipula el pago de una prima por el trabajo en sábado y domingo, o por el sexto y séptimo día cuando las operaciones son continuas. La prima más común para el sábado y el sexto día es 1,5 veces el

/...

salario normal y para el domingo y el séptimo día el doble. En unos cuantos contratos, los empleados que trabajan en operaciones continuas perciben una prima en su turno ordinario por el sábado y el domingo.

#### Remuneración distinta del salario normal

En el 84% de los contratos negociados en Ontario se establece una prima por el trabajo en los turnos segundo y tercero.

Asimismo, el 84% de los contratos garantiza a los empleados un salario u horas de trabajo mínimos si tienen que regresar al trabajo después de haber terminado su jornada normal. La garantía mínima suele ser de cuatro horas a razón de 1,5 veces el salario normal.

En el 50% de los contratos, y especialmente en los que están incluidos los empleados y empleadas de la unidad de negociación, existe una cláusula específica que requiere un salario igual por trabajo de igual valor. Más a menudo, los contratos contienen una disposición general por la que sus condiciones se aplicarán por igual a todos los empleados.

### B. La seguridad y la higiene en el trabajo

#### 1. Leyes principales

##### La Occupational Health and Safety Act, 1978

Mediante esta Ley se incorporan en un solo instrumento legislativo todos los trabajadores que antes estaban amparados por diversas leyes separadas (por ejemplo, la Construction Safety Act, la Industrial Safety Act, la Mining Act y la Employees' Health and Safety Act).

Además, la cobertura de la nueva Ley se ha extendido a todos los trabajadores que no estaban incluidos antes en la legislación sobre seguridad e higiene, excepto las empleadas domésticas y los agricultores y maestros o profesores, como está prescrito en ciertos casos. En virtud de la nueva ley, se ha hecho obligatoria la creación de comités mixtos de seguridad e higiene o el nombramiento de representantes de la mayoría de los obreros; se han fijado las obligaciones del empleador y del trabajador, entre otras; se ha reglamentado el uso de sustancias tóxicas y la exposición a ellas, y se ha confirmado el derecho a negarse a trabajar cuando existen condiciones poco seguras, con la excepción de los policías, bomberos, personal de correccionales y determinados trabajadores en circunstancias en que la vida, salud o seguridad de otra persona corre un peligro inminente.

Las normas administrativas prevén la aplicación de las disposiciones de las leyes sobre seguridad existentes. A tal efecto, se detallan las obligaciones de las partes que intervienen en las construcciones, industrias y minería.

#### Contratos colectivos de trabajo

En la mayoría de los contratos se incluyen disposiciones relacionadas con la higiene y seguridad de los trabajadores, por lo general en forma de una declaración de política de la empresa para establecer o tratar de establecer condiciones razonables de trabajo.

/...

En muchos contratos también se incluyen programas específicos para enseñar, informar y sugerir cuestiones relativas a la seguridad, organizar inspecciones de seguridad y crear comités de seguridad. Un fenómeno reciente en la industria siderúrgica es una disposición en el contrato colectivo para que una universidad ponga en práctica un programa de investigaciones sobre ambiente en la planta y peligros que acechan a la salud en el puesto de trabajo.

## 2. Principales arreglos y procedimientos

Gobierno provincial: La función para obligar a cumplir estas disposiciones se ha confiado a la División de Higiene y Seguridad Ocupacional, del Departamento Provincial del Trabajo. Se han organizado ciclos regulares de inspecciones, para asegurarse de que los lugares de trabajo de la Provincia se cubren en forma adecuada. Además, existen normas para las revisiones antes de la construcción, inspecciones, consultas y sanciones a los contraventores.

Industria: Las actividades de asesoramiento y enseñanza de la seguridad están a cargo de nueve Asociaciones, financiadas con las aportaciones de las empresas en virtud de la Workmen's Compensation Act. Las tres mayores son la Asociación para la prevención de accidentes industriales, la Asociación de la seguridad en la industria de la construcción, y la Asociación para la prevención de accidentes en las minas.

Localidades: A nivel de la localidad existen varios Comités mixtos de educación, para promover la seguridad y la higiene en el trabajo. Las oficinas locales del Gobierno provincial están en contacto regular con estos órganos para coordinar las actividades. Los consejos de oficios de las localidades también intervienen.

Plantas: La nueva Occupational Health and Safety Act, 1978, pone de relieve la responsabilidad del régimen interno de cada establecimiento como elemento primordial para evitar accidentes y proteger la salud. Sus disposiciones prevén la creación obligatoria de comités de seguridad en las empresas con 20 o más empleados y el nombramiento de representantes sobre salud y seguridad en los proyectos de construcción con más de 20 obreros.

## 3. Número, naturaleza y frecuencia de los accidentes del trabajo y casos de enfermedades ocupacionales

En 1976, la Junta de Relaciones Laborales de Ontario pagó los primeros plazos de 154.910 reclamaciones por jornadas de trabajo perdidas debido a accidentes o enfermedades. Una lesión que origina pérdida de tiempo es la que incapacita al empleado más que el día del accidente y le impide ganar el jornal completo que habría percibido si hubiese trabajado.

En el período de 1974 a 1976, el total de lesiones que registró la Junta fue de 140.814 en 1974, 128.415 en 1975 y 137.567 en 1976. La frecuencia de los accidentes de trabajo (es decir, número de lesionados por 1 millón de horas-hombre trabajadas) fue la siguiente: 29 en 1974; 25,7 en 1975, y 29,2 en 1976.



C. Igual oportunidad para ser promovido

1. Principales leyes

El Ontario Human Rights Code

En este Código se prohíbe la discriminación a causa del sexo o estado civil cuando se contratan e instruyen aprendices, en los ascensos y traslados, los despidos, los plazos y condiciones de trabajo, y la afiliación a los sindicatos o profesiones autorreguladas. La clasificación de los puestos como para "hombre" o "mujer" y el mantenimiento de listas independientes de antigüedad del personal por sexo o estado civil constituyen infracciones del Código.

Los anunciantes no pueden enviar, ni los periódicos aceptar, anuncios que especifiquen directa o indirectamente que el sexo o estado civil es un requisito para el puesto de trabajo. En los anuncios de vacantes no se pueden asignar columnas separadas para cada sexo. De manera análoga, los empleadores no pueden remitir, ni las agencias de colocaciones recibir, ofertas de puestos de trabajo restringidos a un solo sexo.

Además de prohibir la discriminación en el trabajo basada en el sexo y estado civil, el Código no permite que se discrimine contra los grupos minoritarios y los trabajadores de más edad. Asimismo, está prohibido discriminar contra nadie en el trabajo o plazos y condiciones del empleo, o la afiliación a un sindicato, por motivos de raza, creencias, color, nacionalidad, ascendencia, lugar de origen, sexo o edad. La edad se establece entre los 40 y 65 años. Ni los empleadores ni las agencias de colocaciones pueden emplear letreros, anuncios o formularios, ni hacer investigaciones, que pudieran ser discriminatorios por alguno de los motivos enumerados. A las profesiones que se autorregulan les está prohibido restringir la aceptación de afiliados por cualquiera de esos motivos, con excepción de la nacionalidad.

La Public Service Act

En el sector público, la Comisión de Administración Pública de la Provincia organiza, orienta y ejecuta programas pertinentes de formación y capacitación profesional, para garantizar que la eficiencia de los funcionarios mejorará continuamente. Al funcionario se le puede conceder una licencia de estudios con sueldo completo, hasta por un período de 12 meses.

Contratos colectivos de trabajo

En el sector laboral sindicado, la mayoría de los contratos colectivos negociados entre las empresas y sindicatos incluyen normas para el ascenso. Como ejemplos se pueden citar:

a) Los empleados tendrán derecho a ocupar puestos de más categoría y remuneración ascendiendo por orden de antigüedad;

b) En los ascensos predominará la antigüedad, siempre que el empleado candidato tenga los conocimientos, especialidad, eficiencia y aptitud física requeridos para realizar el trabajo;

/...

c) Los ascensos a puestos mejor remunerados se basarán primordialmente en los conocimientos, capacidad, experiencia y calificaciones de los empleados afectados, pero cuando se trate de dos personas aproximadamente con las mismas calificaciones, predominará la más antigua.

Muchos empleadores también enseñan a sus empleados en el lugar de trabajo durante las horas hábiles, para preparar a sus trabajadores con objeto de que puedan ascender a puestos de más categoría. Además, algunos conceden licencias por estudios, con fines educativos.

## 2. Procedimientos

### Acción afirmativa: enseñanza pública

En 1963 se estableció la Oficina Femenina, del Departamento del Trabajo de Ontario. Desde entonces, ha preparado programas para que el personal pueda responder a las necesidades de las mujeres en la fuerza de trabajo. El primer objetivo de esta dependencia consiste en educar al público, y a tal efecto tiene tres programas: alcance a la comunidad, acción afirmativa, e información y comunicaciones. Con cada uno de ellos se trata de eliminar estereotipos tradicionales de la mujer en la fuerza de trabajo.

El Programa de acción afirmativa es el que está más vinculado con la igualdad de oportunidades para ser promovido.

La expresión "acción afirmativa" sirve para designar cualquier plan que promueve la igualdad absoluta entre grupos de personas para el acceso a la enseñanza y a las oportunidades de empleo, y se aplica para corregir las consecuencias actuales de la discriminación existente en el pasado.

También implica mayores opciones de trabajo a todos los niveles para la mujer, y no trata exclusivamente de llevar a mujeres a puestos directivos.

El Servicio consultivo de acción afirmativa, de dicha Oficina, es un instrumento para los empleadores y sindicatos que desean fomentar la igualdad de oportunidades de empleo para la mujer. A los empleadores se les anima para que establezcan programas oficiales de acción afirmativa, y a los sindicatos, oficios y asociaciones profesionales a que los apoyen.

La Sección dispone de consultores para ayudar y asesorar a esas organizaciones sobre la amplia gama de políticas y prácticas de empleo que pueden afectar la carrera de las empleadas.

Se han proporcionado datos sobre la acción afirmativa a 315 empleadores, y estos contactos representan más de una tercera parte de los empleadores más importantes de la Provincia. Los consultores han celebrado entrevistas con 185 de estas organizaciones, afectando a unos 892.000 empleados, de los cuales 410.000 son mujeres. Gran parte de estos empleadores continúan manteniendo contactos con la Oficina.

Acción afirmativa: la Administración pública de Ontario

Desde abril de 1974, el Gobierno de la Provincia tiene un programa de acción afirmativa para sus funcionarios, cuyo objeto es mejorar la categoría y diversificar la distribución de cargos entre las funcionarias del Gobierno. Este programa se encuentra bajo la inspección y recibe ayuda de la Oficina de Funcionarias de la Corona, que se encuentra en el Departamento del Trabajo. El programa se pone en práctica siguiendo las directrices aprobadas por la Comisión de Administración del Gabinete. Todos los años se presenta a la Cámara legislativa un informe sobre las actividades del programa.

D. Descanso, disfrute del tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

Principales leyes

La Employment Standards Act, 1974

En virtud de la Employment Standards Act, 1974, el máximo de horas que puede trabajar un empleado son ocho por día y 48 por semana. La Ley impone que, salvo en casos de emergencia, los empleadores tengan permiso de la Subdirección de Normas Laborales, del Departamento de Trabajo de Ontario, antes de establecer horarios que rebasen los límites fijados. Simultáneamente, la Ley da a los empleados el derecho a negarse a trabajar más de ocho horas diarias y 48 semanales, incluso cuando los empleadores tienen autorización para establecer horas extras. La Ley también requiere que los empleadores concedan por lo menos media hora para comer a intervalos tales que ningún empleado trabaje más de cinco horas consecutivas sin alimentarse.

Las horas normales de trabajo en el sector público son de 36,25 por-semana, pero pueden llegar hasta 40 según las necesidades del cargo.

Los datos sobre los horarios normales de la Provincia demuestran que el 96% de los empleados de los grandes establecimientos (con 20 trabajadores o más) trabajan ocho horas diarias, o menos. El horario normal del 92% del total de empleados es de 40 horas semanales, o menos. Una investigación de las horas de trabajo y la paga por horas extraordinarias de determinadas industrias con normas bajas, efectuada por la Subdirección en 1975, demostró que el 88% del total de empleados afectados trabajaban 40 horas por semana, o menos, en mayo de 1975.

En Ontario, las disposiciones sobre pago de horas extraordinarias de la Employment Standards Act, 1974, requieren que se abone por lo menos 1,5 veces el salario normal del empleado por cada hora que trabaje en exceso de 44 semanales.

En virtud de esta Ley, el empleador suele tener que dar al empleado por lo menos dos semanas de vacaciones pagadas por cada 12 meses de trabajo. La remuneración de las vacaciones deberá representar por lo menos el 4% del salario bruto del empleado durante los 12 meses anteriores.

Los empleados suelen tener derecho como mínimo a siete días de fiestas oficiales pagadas: el Día de Año Nuevo, el Viernes Santo, el Día de la Victoria, el Día del Dominio, el Día del Trabajo, el Día de Acción de Gracias y el Día de Navidad.

Si un empleado trabaja en una fiesta pública, el empleador deberá abonarle por lo menos 1,5 veces su salario normal por las horas trabajadas, además del salario normal del día de fiesta.

#### Contratos colectivos de trabajo

Una revisión efectuada en 1976 de 844 contratos colectivos (el 95% del total de las unidades de negociación con 200 o más empleados) indica que el empleado que trabaja más de la jornada normal recibirá una prima por el tiempo trabajado o tiempo compensatorio. La prima más corriente era de 1,5 veces el salario normal. Esta disposición estaba incluida en el 88% de los contratos, y el 80% de los empleados afectados tenían una jornada normal de trabajo de ocho horas o menos.

En el 49% de los contratos se preveía el pago de las horas extraordinarias trabajadas después de la jornada semanal normal. La mayoría (más del 90%) incluían una cláusula por la que inicialmente se pagaba 1,5 veces el salario normal por hora. Y más del 80% de los empleados afectados tenían un horario normal de 40 horas por semana o menos.

#### Procedimientos

La Employment Standards Act, 1974, estipula que cuando un empleado de un hotel, motel, lugar turístico, restaurante o taberna de operación continua u hospital, tiene que trabajar en una fiesta oficial, el empleador le podrá pagar el salario normal por el trabajo realizado en la fiesta y concederle un día libre remunerado el primer día después de sus vacaciones anuales o en cualquier otro día hábil que convengan; o el empleador pagará al empleado por cada hora trabajada una prima no menor de 1,5 veces su salario normal, además del salario normal por la fiesta oficial.

Con la aprobación de la Subdirección de Normas Laborales y el consentimiento de los empleados del establecimiento, la Ley autoriza a introducir horarios innovadores de trabajo (por ejemplo, jornadas más largas), que proporcionen a los empleados más tiempo libre. Estos arreglos encuentran muchos partidarios entre los empleados en operaciones continuas, que antes tenían unos horarios muy irregulares.

Las normas 756, 757 y 759, promulgadas en virtud de la Public Service Act, preven una reglamentación especial para la Policía provincial en lo que respecta a horas extraordinarias, retenes y vacaciones.

## ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

### A. Principales leyes

#### La Labour Relations Act

Mediante esta Ley se refuerza el derecho común de la libertad de asociación que tienen todas las personas, con sujeción a restricciones legales específicas. El texto declara que todas las personas gozan de libertad para afiliarse a un sindicato y participar en sus actividades legítimas, sin obstáculos ni pérdida de su puesto de trabajo. Algunas personas no tienen derecho a la protección especial de este derecho que se reconoce en esta Ley. Sin embargo, pueden estar protegidas por las disposiciones de otras leyes laborales (véase infra). La definición de "sindicato" es sumamente amplia. Las personas a las que se niega la afiliación o pierden la calidad de afiliadas a un sindicato porque pertenecen a otro o actúan en su nombre, están protegidas contra el despido a pesar de no cumplir las cláusulas de seguridad sindical de los contratos colectivos de trabajo. No existe ninguna restricción del derecho de un sindicato a poner como condición para admitir a afiliados que esas personas no pertenezcan a ningún otro sindicato.

### B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

No existen restricciones para el derecho de los empleados a formar sindicatos. La Rights of Labour Act impide que se declaren ilegales a los sindicatos, como organizaciones que actúan para restringir un oficio. La capacidad de estos sindicatos para obtener derechos de negociación colectiva legalmente imponible, está sujeta a las disposiciones de la legislación sobre relaciones laborales y del derecho común aplicables. Los empleadores, y las personas que actúan en su nombre, tienen prohibido participar o intervenir en la formación, selección o administración de un sindicato o en la representación de los empleados por un sindicato, o contribuir con fondos o con otra forma de apoyo a un sindicato.

### C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

La Ley no contiene cláusulas que limiten el derecho de los sindicatos a federarse. La Junta de Relaciones Laborales tiene facultades para declarar que un sindicato ha obtenido los derechos de negociación de que gozaba antes otro por fusión, amalgamación o traspaso de jurisdicción.

### D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Los sindicatos que discriminen por motivos definidos no podrán obtener un certificado de agentes negociadores de la Junta de Relaciones Laborales, y los contratos colectivos de carácter discriminatorio son inválidos. Los sindicatos están obligados a representar equitativamente a los empleados que pertenecen a sus unidades de negociación y a hacer uso con justicia de las facultades que tienen para seleccionar, referir, asignar o designar personas para su empleo. Los sindicatos deben presentar estados financieros adecuados a sus afiliados. A los sindicatos les está prohibido recurrir a la intimidación o coerción para obligar a las personas a afiliarse, darse de baja o continuar afiliadas a un sindicato, o a abstenerse de ejercer ninguno de los derechos o de cumplir las obligaciones establecidos en la Labour Relations Act. La Ley no autoriza que se intente

/...

persuadir a una persona durante la jornada en el lugar de trabajo para afiliarse a un sindicato, si bien el contrato colectivo pudiera servir para este fin. Los sindicatos no pueden injerirse en las organizaciones de empleadores.

La política de la Ley consiste en crear derechos estables de negociación, que ejercerá un solo sindicato como agente negociador exclusivo para todos los empleados de una unidad. Los derechos de negociación se obtienen mediante reconocimiento voluntario del empleador o certificado de la Junta de Relaciones Laborales, cuya concesión se suele basar en el apoyo concedido al sindicato por una mayoría. En general, otros sindicatos sólo pueden desplazar a los agentes negociadores existentes en determinadas épocas y mediante una nueva certificación.

La Ley contiene disposiciones que regulan la disolución de los consejos de sindicatos que han sido certificados y el ejercicio de los poderes de fideicomiso sobre los sindicatos subordinados. Las personas encargadas de administrar fondos en depósito para beneficio de los afiliados de un sindicato tienen que presentar un informe anual de su gestión al Departamento del Trabajo. La Junta de Relaciones Laborales requiere que el sindicato presente su Constitución y reglamento y una lista del grupo directivo.

#### E. Derecho de huelga

Las huelgas sólo son legales durante el período en que no está en vigor un contrato colectivo de trabajo, y únicamente después de que las partes han seguido el proceso de conciliación y mediación previsto en la Ley y el Departamento del Trabajo ha publicado una nota o informe. Si se organizan, las votaciones para declararse en huelga o ratificarla tienen que efectuarse de cierta forma. Mientras dura una huelga, el Departamento del Trabajo tiene facultades para ordenar que los empleados voten sobre la última oferta del empleador. La definición de huelga en la Ley es sumamente amplia, y en ella no se considera pertinente el propósito que anima a los empleados a adoptar tal acción colectiva. Existen multitud de restricciones de los actos relacionados con huelgas ilegales, y la Junta de Relaciones Laborales tiene facultades para dar órdenes de que se cese y desista cuando se trata de una huelga ilegal. Puede presentarse una demanda por daños y perjuicios contra el sindicato que declara o autoriza una huelga ilegal, incluso si no existe un contrato colectivo concertado mediante arbitraje. Los empleados que participan en huelgas legales tienen un derecho reglamentario limitado a que se les reponga en sus puestos de trabajo.

#### El Human Rights Code

Los sindicatos tienen prohibido adoptar decisiones sobre afiliación o discriminar de alguna manera que se base en la raza, credo, color, edad, sexo, estado civil, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen.

#### F y G. Restricciones

##### La Hospital Labour Disputes Administration Act

La situación de los empleados de hospitales se rige por la Labour Relations Act, tal como ha sido enmendada por la Hospital Labour Disputes Administration Act. Estos empleados no tienen derecho a declararse en huelga, y si las partes no llegan

a ponerse de acuerdo respecto de los plazos y condiciones de empleo, todos los puntos de controversia se someten a un arbitraje para decidir después de la conciliación.

La School Board and Teachers Collective Negotiations Act, 1975

Esta Ley declara a las organizaciones de maestros o profesores que ya existían como agentes negociadores de los maestros empleados por las Juntas públicas de educación. No existe ninguna disposición para que otros sindicatos obtengan los derechos de negociación de los profesores o maestros.

Los maestros (con excepción de los directores y vicedirectores de escuelas) sólo pueden declararse legalmente en huelga cuando no está en vigor un contrato colectivo, las partes han negociado, el proceso obligatorio de comprobación de hechos se ha terminado y los maestros han decidido en votación secreta, siguiendo el procedimiento determinado por una Comisión de relaciones docentes (nombrada por el Gobierno), rechazar la última oferta del empleador y declarar la huelga. También hay que notificar la declaración de huelga. En la definición de huelga está incluida la notificación para dar por terminados los contratos de empleo. Además, existen otras disposiciones relacionadas con las votaciones sobre los contratos propuestos.

El agente negociador abandona el derecho a la huelga si conviene con el empleador en referir todas las cuestiones todavía no resueltas a arbitraje voluntario compulsorio o a un conciliador, para que decidan.

La Colleges Collective Bargaining Act, 1975

Los empleados de los colegios universitarios y escuelas de artes y tecnología aplicadas, que entran dentro de una de las dos unidades provinciales de negociación creadas por la legislación, sólo pueden declararse en huelga legalmente cuando su unidad de negociación ha satisfecho condiciones similares a las descritas en la Ley anterior.

Estos empleados tienen libertad para afiliarse a organizaciones elegidas por ellos, pero los derechos de negociación los poseen las organizaciones existentes que fueron parte en la concertación del contrato cuando la Ley entró en vigor. La definición de organizaciones de empleados puede limitar el número de sindicatos en condiciones de obtener los derechos de negociación como representantes de estos empleados. Otras cláusulas relativas a los derechos sindicales de los sindicatos y los empleados son análogas a las de la Labour Relations Act.

La Fire Department Act

Los bomberos con jornada completa pueden negociar con su empleador por conducto de un comité constituido por ellos mismos, cuando la mayoría así lo desea. Cuando la mayoría son afiliados a un sindicato, hasta dos miembros del órgano provincial o internacional de ese sindicato, que no sean bomberos, podrán asistir a las reuniones, pero sólo en calidad de asesores. Una u otra de las partes puede pedir que los asuntos todavía sin resolver se sometan a arbitraje, para adoptar una decisión. No existe ni derecho expreso ni prohibición tajante de la huelga; por lo tanto, la situación se rige por el derecho común, y si se somete a prueba puede pasar a los tribunales.

/...

### La Police Act

Los miembros de las fuerzas de Policía no pueden pertenecer ni a sindicatos ni a organizaciones afiliadas, pero sí negociar colectivamente por conducto de un comité, si la mayoría así lo desea; también pueden pertenecer a una asociación si la mayoría así lo desea, o a una asociación cuyos afiliados sean exclusivamente policías. Tales asociaciones pueden estar vinculadas a organizaciones policiales. Sin embargo, en la composición de los comités de negociación existen algunas restricciones. Los jefes de la Policía negocian por separado mediante su propia asociación, si la mayoría así lo desea. Los policías no pueden declarar una huelga legal, y una u otra parte puede pedir que las cuestiones controvertidas se sometan a arbitraje.

### La Public Service Act

Los miembros de las fuerzas de Policía de Ontario negocian por conducto de su Asociación, a la que sólo pueden estar afiliados ellos, que tiene que representar a la mayoría y que no puede adherirse a ningún sindicato. La Police Act prohíbe que los policías se declaren en huelga. Las reuniones y la forma de negociar se fijan con todo detalle, culminando en un arbitraje si el comité (formado por representantes del personal y del empleador) no logra llegar a un acuerdo. La junta directiva de la Asociación tiene facultades para aceptar o rechazar las decisiones tomadas por el comité de negociación.

### La Crown Employees Collective Bargaining Act, 1972

Los derechos de algunos funcionarios del Gobierno provincial están legalmente protegidos mediante este instrumento para negociar contratos colectivos; en la actualidad se extiende al 80% de los funcionarios públicos. El derecho a negociar que tenían se ratificó al promulgarse esta Ley, y otras organizaciones de empleados pueden tratar de obtener ese derecho presentando una solicitud al Tribunal de relaciones laborales de la Administración pública, Ontario.

La clase de organización por la que estos funcionarios tienen derecho a negociar y estar afiliados se limita a las que no apoyan ningún partido político, ni discriminan. El derecho de una persona a pertenecer a la organización que le gusta también está protegido. Cuando un agente de negociación se fusiona con otro o traspasa la jurisdicción a otra organización de funcionarios, esta última tiene que presentar una solicitud al citado Tribunal para obtener los derechos de negociación.

Las organizaciones de funcionarios están obligadas a representar a éstos con equidad; existen disposiciones que regulan el fideicomiso de la organización y que requieren que presenten y publiquen determinada información todos los años, cuando negocian en virtud de las disposiciones de esta Ley.

No existe derecho a la huelga y todas las controversias de trabajo se resuelven por arbitraje, cuando las partes no consiguen llegar a un acuerdo.



## ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Principales leyes
2. Principales características de los planes vigentes
3. Factores y dificultades que afectan el grado de realización del derecho a la seguridad social

### Atenciones médicas

#### Principales leyes

##### La Health Insurance Act

Esta Ley garantiza el derecho de todos los residentes de Ontario a estar asegurados en el Plan de seguro de sanidad (llamado "el Plan") cuando lo solicitan y abonan una prima mensual. En la Ley también figuran los detalles sobre el pago de honorarios médicos y de otras clases, cuyos servicios están cubiertos por el Plan. Los asegurados, los médicos y otro personal de sanidad pueden apelar contra las decisiones del Plan hasta llegar al Tribunal Supremo. Casi todos los residentes están en el Plan.

#### Procedimientos

##### Principales características del Plan

El Plan cubre casi todas las facetas de la asistencia médica (con unas cuantas excepciones, como la cirugía estética) y de la hospitalización asociada. (Con frecuencia se puede disponer de habitación semiprivada o privada en el hospital, pero no está cubierta la tarifa suplementaria. Las personas pueden asegurarse en otras entidades para este servicio, si así lo desean.) Los servicios de laboratorio también están incluidos.

Los servicios de algunos expertos paramédicos (tales como optómetras, quiropractores, fisioterapeutas, quiropedistas, etc.) también están cubiertos, pero con algunas limitaciones.

Los hogares de convalecencia también están incluidos, pero el paciente tiene que pagar una suma prescrita para cubrir el gasto de pensión y alojamiento.

Las medicinas se suministran gratuitamente cuando la persona tiene más de 65 años. Los servicios de ambulancia también se proporcionan a costo simbólico para el usuario.

Los servicios de odontología no entran en el seguro, excepto para unos cuantos procedimientos, y sólo si se realizan en el hospital.

#### Financiamiento

El Plan se financia con las primas que pagan los suscriptores y los ingresos fiscales generales. Con las primas se cubre del 25% al 35% de los gastos, y se

/...

someten a revisión periódica. Existe seguro familiar (suscriptor, cónyuge e hijos menores de 21 años) por una prima doble que la individual.

Las personas de más de 65 años no tienen que pagar prima, y las personas de bajos ingresos pueden estar exentas de la totalidad o parte de la prima.

#### Contratos colectivos de trabajo

Casi todos los contratos contienen disposiciones que se refieren a la atención médica básica. Las prestaciones médicas principales se han ido aumentando en los últimos años; en el 75% de los planes, el empleador abona la prima íntegra.

#### Prestaciones de maternidad

##### Principales leyes

##### La Employment Standards Act, 1974

En esta Ley se prohíbe el despido de las empleadas por haber quedado embarazadas, y se establece una licencia flexible de 17 semanas sin sueldo para todas las que lleven como mínimo un año y once semanas trabajando para el empleador, antes de la fecha prevista para el parto. La Ley requiere que la empleada notifique con dos semanas de anticipación la fecha en que piensa comenzar esa licencia.

la empleada tiene derecho a empezar la licencia en cualquier momento, dentro de las once semanas anteriores a la fecha prevista para el parto. Ninguna empleada embarazada puede ser obligada ni por el empleador ni por las disposiciones de un contrato colectivo a iniciar la licencia antes que ella quiera. Sin embargo, el empleador puede hacer que la comience antes si le es posible demostrar que la interesada no está en condiciones de despachar su volumen normal de trabajo.

Con independencia de la fecha de comienzo, la empleada tiene derecho a una licencia postparto mínima de seis semanas, a contar de la fecha del nacimiento de la criatura. Si desea volver antes de seis semanas al trabajo, deberá notificar al empleador con una semana de anticipación su intención y presentar un certificado médico que declare que está en condiciones de reanudar su trabajo.

La Ley garantiza a la empleada embarazada el derecho a volver al puesto que tenía antes o a otro similar, sin pérdida de antigüedad ni reducción de salario. Puede arreglarse una licencia de maternidad de más de 17 semanas por acuerdo mutuo con el empleador o negociada en el contrato colectivo, pero en estos casos el tipo de puesto a que regresará la empleada ya no está previsto en la Ley y también puede ser negociado. Las mujeres que toman licencia de maternidad pueden ser elegibles para percibir las prestaciones del seguro contra el desempleo, por disposición del Gobierno federal.

#### Contratos colectivos de trabajo

Las licencias de maternidad sin sueldo son corrientes, pero las prestaciones financieras rara vez se incluyen en estos contratos, y cuando están suelen figurar en los planes de pagos en efectivo para casos de enfermedad.

## Prestaciones de invalidez

### Principales leyes

El sistema de ingresos anuales garantizados para las personas incapacitadas, o GAINS (D), sirve para pagar una prestación, relacionada con la cuantía de los ingresos, a esas personas cuando están necesitadas, en virtud de la Family Benefits Act.

### Información sobre el programa

Existen unos 37.000 casos (con un total de 45.000 beneficiarios) que perciben GAINS (D). Esta prestación se paga a las personas que padecen incapacidades físicas importantes y duraderas y que limitan mucho su actividad cotidiana. Para conceder la prestación se tienen en cuenta los haberes y recursos del solicitante, a fin de que perciba unos ingresos mínimos garantizados. Cuando se trata de una sola persona, la garantía es de 270 dólares mensuales; para una pareja en que el hombre está incapacitado, asciende a 430 dólares mensuales, y cuando ambos cónyuges están inválidos la suma es de 540 dólares mensuales. Si hay otras personas a cargo, se abona una cantidad mayor.

Asimismo, también se proporcionan medicinas y cuidados dentales, así como seguro médico, gratuitamente a los beneficiarios de GAINS (D). Si un beneficiario tiene necesidades especiales o extraordinarias, existe una disposición para que reciba prestaciones adicionales (por ejemplo, dieta especial, etc.). El costo del programa de GAINS (D) se sufraga a partes iguales entre el Gobierno de Ontario y el Gobierno federal.

El programa de GAINS (D) es relativamente reciente, pues se inició en julio de 1974, y es el primero que proporciona unos ingresos garantizados en la Provincia.

También existen otras 20.000 personas que padecen males temporales de la salud y que reciben ayuda general, en virtud de la General Welfare Assistance Act. La cuantía de las prestaciones y la prueba de las necesidades son iguales que para las personas empleables.

## Prestaciones de vejez

### Principales leyes

El sistema de ingresos anuales garantizados para los ancianos, o GAINS (A), sirve para pagar una prestación, relacionada con la cuantía de los ingresos, a los ancianos necesitados, que es complementaria de la prestación de vejez y del suplemento de ingresos garantizados, que abona el Gobierno federal. La prestación de la Provincia se concede en virtud de la Ontario Guaranteed Annual Income Act, 1974.

### Información sobre el programa

En Ontario hay unos 243.000 ancianos que reciben esta prestación, y de ellos a 107.000 se les paga el valor total del suplemento.

/...

El beneficiario debe tener 65 años o más y percibir el importe del seguro de vejez para tener derecho a esta suma adicional. Para establecer la prestación sólo se tienen en cuenta los ingresos corrientes de la persona, y no se consideran sus haberes.

El suplemento de GAINS (A) y la suma garantizada son como sigue:

	<u>Persona sola</u>	<u>Pareja</u>
	<u>(Dólares)</u>	
Suplemento	38,88	103,64
Ingresos garantizados	319,47	638,34

Además, a las personas de más edad se les concede seguro médico gratuito y una tarjeta de farmacia, para que reciban medicinas recetadas sin pagar.

Quando un anciano tiene otras necesidades, puede asignársele ayuda suplementaria en virtud de la General Welfare Assistance Act.

El costo del programa GAINS (A) es sufragado íntegramente por el Gobierno de Ontario. Para las personas de más de 65 años que no tienen derecho a las prestaciones federales y a GAINS (A), se conceden cantidades menores, siempre a base de comprobar las necesidades, a unos 3.000 solicitantes de conformidad con una disposición de la Family Benefits Act.

#### Contratos colectivos de trabajo

Los planes de pensiones están incluidos en una tercera parte de los contratos de esta clase negociados en Ontario. El empleador paga la prima total en la mayoría.

#### Prestaciones para los sobrevivientes

##### Principales leyes

Después de comprobar los ingresos y las necesidades, se pagan prestaciones a largo plazo a las viudas necesitadas, con hijos, y a las viudas de 60 a 64 años, en virtud de la Family Benefits Act.

#### Información sobre el programa

En este programa hay unos 4.500 casos y de 10.000 a 12.000 beneficiarios. La prestación que reciben estos grupos se establece según las necesidades de cada caso; las personas son elegibles si sus haberes y recursos no alcanzan un determinado nivel, y no es necesario que trabajen. Estos beneficiarios también tienen derecho a seguro médico gratuito y a otros elementos para satisfacer necesidades especiales.

El costo del programa se financia a partes iguales por el Gobierno federal y el Gobierno de Ontario, y a continuación figura una cifra representativa de la prestación mensual.

	<u>(Dólares)</u>
Persona sola	206
Madre con un hijo	351
Madre con dos hijos	407

#### Contratos colectivos de trabajo

El seguro de vida está incluido en más de las nueve décimas partes de los contratos colectivos de trabajo firmados en Ontario. El empleador paga toda la prima en más de la mitad de los planes, y la prestación concedida en la mayoría suele ser de 1,5 veces los ingresos del empleado.

La mayoría de los planes de pensión conceden una prestación por vida a las personas a cargo de un empleado que fallece antes de jubilarse.

#### Prestaciones por accidentes de trabajo

##### Principales leyes

##### La Workmen's Compensation Act

Mediante esta Ley se protege a los empleados contra todos los accidentes originados en el curso del trabajo. La adjudicación de las reclamaciones está en manos de una Junta de Indemnizaciones Laborales; en la mayoría de las industrias en que se aplica esta legislación, la responsabilidad que atribuye al empleador es colectiva, en vez de individual.

La Ley no se aplica a todas las industrias, sino sólo a las enumeradas en las cédulas 1 y 2 del Reglamento. De esta manera, se incluye en la indemnización por accidentes del 90 al 95% de la fuerza de trabajo empleada.

Respecto de la larga lista de industrias que figuran en la cédula 1 dentro del sistema de responsabilidad colectiva, la Junta cobra una cuota de los empleadores para constituir una Caja, con cargo a la cual se pagan las indemnizaciones y la atención médica. En la lista de la cédula 2, mucho más pequeña, cada empleador es responsable individualmente, y siguiendo instrucciones de la Junta debe pagar la indemnización y la atención médica relacionadas con los accidentes que van ocurriendo.

En la cédula 1 figuran las industrias manufactureras de todas clases, las industrias que explotan recursos naturales, la industria de la construcción, los negocios de venta al por menor, las explotaciones agrícolas, y algunas otras actividades.

La cédula 2 abarca los Municipios, la Corona en el derecho de la Provincia y otras organizaciones muy grandes, cuyo tamaño y naturaleza no requieren responsabilidad colectiva.

A solicitud del empleador, la Junta puede agregar otras industrias o empleos.

Los empleadores, socios de empresas o directivos de sociedades de responsabilidad limitada no están protegidos si no notifican a la Junta que desean ser incluidos.

### Procedimientos

Se paga indemnización cuando la persona es víctima de un accidente originado en el lugar de trabajo o de una de las enfermedades industriales definidas en la Ley e incluidas en la cédula 3.

Las únicas excepciones son:

- 1) Cuando la lesión no incapacita al empleado más que el día del accidente para ganar su salario completo en el trabajo en que está o estaba empleado; y
- 2) Cuando el accidente puede atribuirse exclusivamente a mala conducta deliberada del empleado, y no tiene como consecuencia la muerte o una grave incapacitación.

La cuestión de si ha habido o no negligencia del empleador o del empleado no influye en el pago de la indemnización.

Ningún acuerdo por el que se renuncie a las prestaciones se considera válido. Además, no se puede percibir de los empleados ninguna contribución para sufragar las prestaciones concedidas.

Cuando el empleado recibe un pago o anticipo de su empleador durante el período de incapacidad, esta suma se deducirá de la indemnización y podrá reembolsarse al empleador.

Todas las cuestiones relativas a la indemnización y a su cuantía las decide la Junta. Esta indemnización no puede cederse, cargarse o embargarse, salvo con la aprobación de la Junta.

La prestación se concede en sustitución del derecho a demandar daños y perjuicios, y tales acciones no pueden iniciarse en los aspectos que cubre la Ley. Sin embargo, en las industrias no incluidas en la Ley, puede haber demandas por negligencia ante los tribunales, excepto cuando se trata de empleadas domésticas.

### Indemnización en caso de muerte

Cuando el accidente tiene como consecuencia la muerte de la víctima:

1. Además de todas las demás prestaciones, se pagará la cantidad de 800 dólares al viudo o viuda;

2. Se pagará una suma que no excederá de 800 dólares para gastos de entierro (más el costo del transporte, si hay que llevar el cadáver a gran distancia);
3. Se abonará una pensión de 365 dólares a la viuda o viudo. Si el cónyuge sobreviviente volviera a contraer matrimonio, recibirá como liquidación una cantidad igual a dos años de pensión;
4. Cada hijo tiene derecho a una pensión de 99 dólares mensuales hasta llegar a los 16 años de edad. Existe una disposición por la que puede continuarse el pago para completar la educación o si el hijo es inválido;
5. Cuando las únicas personas a cargo son los hijos o cuando fallece el viudo o la viuda, los hijos percibirán una pensión de 113 dólares mensuales cada uno;
6. Cuando no hay viudo, viuda o hijos a cargo, pero sí otras personas, cualquier prestación será proporcional a la pérdida pecuniaria, pero nunca podrá exceder de 365 dólares mensuales; y
7. Cuando los huérfanos son criados por un progenitor adoptivo, esta persona podrá recibir la misma suma que si fuera el viudo o viuda mientras cualquiera de los hijos a su cargo tenga derecho a indemnización.

#### Indemnización en casos no mortales

##### Incapacidad total temporal

El empleado totalmente incapacitado tiene derecho a recibir las tres cuartas partes (es decir, el 75%) del promedio de sus ingresos semanales, hasta un máximo de 233,66 dólares por semana. La suma que percibirá como indemnización el empleado lesionado no podrá ser menos de:

Para una incapacidad total temporal:

- i) cuando sus ingresos medios no son menos de 115 dólares semanales, 115 dólares por semana; y
- ii) cuando sus ingresos medios son menos de 115 dólares semanales, el importe de tales ingresos.

##### Incapacidad parcial temporal

Podrá pagarse la indemnización completa a los empleados incapacitados parcialmente con carácter temporal si no pueden obtener un empleo adecuado, mientras estén disponibles para participar en programas de cuidados médicos o reeducación, colaboren en ellos y estén dispuestos a aceptar un trabajo adecuado para sus conocimientos y capacidad.

Cuando el empleado regresa al trabajo, se le abonará el 75% de los ingresos perdidos.

### Incapacidad permanente

Después del período más largo posible de recuperación, se determina si existe incapacidad permanente debida al accidente de trabajo. La indemnización por incapacidad permanente reviste la forma de una pensión mensual, excepto cuando la incapacitación no pasa del 10%, en cuyo caso puede entregarse una suma global.

Las pensiones por incapacidad permanente se basan en el grado de incapacitación y en los ingresos del empleado antes de sufrir el accidente. La pensión máxima por incapacidad total permanente es de 1.012,50 dólares mensuales y la mínima de 509 dólares mensuales, pero no menos de la pensión pagadera a las personas a cargo en caso de muerte.

Las prestaciones por fallecimiento se pagan a las personas a cargo de un empleado totalmente incapacitado cuando esa persona fallece por cualquier motivo.

### Atenciones médicas

Cuando se admite la reclamación del empleado en virtud de las disposiciones de la Ley, cualquiera que sea la duración de la incapacidad, la víctima tiene derecho a cuidados médicos, quirúrgicos y odontológicos y a la ayuda de médicos que no utilicen drogas y de quiropodistas registrados en Ontario. También se pagan los servicios de hospital y de convalecencia; además, a discreción de la Junta, cuando un empleado queda inutilizado por incapacitación total permanente, los demás tratamientos, servicios o asistencia requeridos como consecuencia della lesión. Asimismo tiene derecho a que se le suministren miembros artificiales, aparatos, prótesis dentales y otros dispositivos que sean necesarios como consecuencia del accidente, y a su reparación o sustitución si la Junta lo cree indispensable. Asimismo, se reparan o sustituyen los miembros artificiales o aparatos dañados o averiados como consecuencia de un accidente del trabajo. Todos estos detalles están incluidos en el concepto "Atenciones médicas".

En las industrias de la cédula 1, estos gastos se abonan por la junta con cargo a la Caja de Accidentes, mientras que en las que figuran en la cédula 2, los paga el empleador siguiendo instrucciones de la Junta. Las cuestiones o controversias que pudieran surgir las dirige la Junta.

Cuando se admite la reclamación de un empleado en virtud de las disposiciones de la Ley, es ilegal que cualquier empleador cobre o retenga sumas para pagar las atenciones médicas; el médico tampoco tiene derecho a cobrar nada del empleado por los servicios prestados de conformidad con la Ley. Los honorarios de los médicos se regulan mediante una clasificación aprobada por la Junta, después de consultar con los especialistas pertinentes.

### Primeros auxilios y ambulancia

Cuando el número de empleados hace que merezca la pena, los empleadores están obligados por el Reglamento, promulgado en virtud de la Ley, a instalar en la fábrica, planta o lugar de trabajo el equipo pertinente de primeros auxilios o emergencia, de la manera prescrita.



Los empleadores también deberán proporcionar a los empleados lesionados que lo necesiten, inmediatamente después de un accidente, una ambulancia u otro medio de transporte hasta la oficina del doctor u hospital o su propio domicilio.

#### Rehabilitación

La Ley estipula que la Junta podrá adoptar las medidas e incurrir en los gastos que crea necesarios o convenientes para reeducar a los empleados lesionados. A tal efecto, la Junta ha establecido un centro de reeducación profesional, para ayudar a las víctimas de accidentes y en especial a las que han quedado muy incapacitadas, a vencer los obstáculos que se oponen a su reemplazo.

#### Caja de Accidentes

La Caja de Accidentes con cargo a la cual se pagan la indemnización y las atenciones médicas a las industrias de la cédula 1, se constituye mediante cuotas anuales. La cuantía de la cuota se expresa en dólares y centavos por cada 100 dólares de nómina de pagos gravable.

Todo empleador de una industria que figure en la cédula 1 tiene que remitir a la Junta, a más tardar el último día de febrero de cada año, un estado de los salarios pagados durante el año anterior y un cálculo de la cantidad que espera pagar durante el año en curso. Además, todos los empleadores que inician una operación mercantil en el ámbito de esta Ley durante el año, están obligados a notificar inmediatamente su existencia a la Junta y deben mantener una cuidadosa contabilidad de salarios.

La parte correspondiente a cada año se fija a principios del período sobre la base de la nómina de pagos real, y la cuota mínima anual es de 25 dólares.

Las empresas de los empleadores de la cédula 2 en donde hay accidentes de trabajo tienen que pagar su participación en los gastos administrativos, pero no contribuyen de ninguna otra forma a la Caja.

#### Contratos colectivos de trabajo

En la mayoría de los contratos se incluyen las prestaciones por accidentes de trabajo en forma de salario normal por el tiempo perdido el día de las lesiones.

#### Prestraciones por desempleo

#### Principales leyes

Quando se han agotado todos los recursos (por ejemplo, el seguro de desempleo, ahorros, etc.) pueden proporcionarse ingresos y prestaciones a corto plazo, después de comprobar las necesidades, a las personas empleables sin trabajo recurriendo a las disposiciones de ayuda general que existen en la General Welfare Assistance Act. El público suele considerar que estas prestaciones constituyen "asistencia social". Como se trata de una ayuda después de comprobadas estrictamente las necesidades, se considera de "última instancia" para las personas que se encuentran en una situación de emergencia.

### Información sobre el programa

Un nivel representativo de las prestaciones mensuales sería el siguiente:

	(Dólares)
Una sola persona	191,00
Un matrimonio	306,00
Una familia de cuatro	429,00

En la asistencia general hay aproximadamente 25.000 personas empleables sin trabajo, que representan 50.000 beneficiarios en total. También se les puede proporcionar, a discreción, servicios médicos gratuitos y otros elementos para satisfacer necesidades especiales. Los beneficiarios de la asistencia general representan algo menos del 1% de la población de Ontario.

El costo de las prestaciones con cargo a la asistencia general se distribuye entre los tres niveles de Gobierno, de la manera siguiente:

Gobierno federal	50%
Gobierno provincial	30%
Gobierno municipal	20%

### Contratos colectivos de trabajo

Sólo en unos cuantos se conceden prestaciones para las personas despedidas, con objeto de suplementar los pagos que los empleados sin trabajo reciben del seguro de desempleo del Gobierno federal. Estos planes aparecen principalmente en las industrias del automóvil, caucho y acero.

### Prestaciones familiares

#### Principales leyes

Existen dos programas por los que se pagan prestaciones a las familias necesitadas: el programa de prestaciones familiares, en virtud de la Family Benefits Act, y la General Welfare Assistance Act.

### Información sobre el programa

#### Prestaciones familiares

El programa de prestaciones familiares, además de los aspectos ya descritos, proporciona un subsidio a las madres solas con hijos a cargo y a los padres a cargo, con hijos que es probable estén necesitados durante un corto período de tiempo.

Existen unas 44.000 madres que constituyen el único apoyo, con un total de 97.000 beneficiarios (no incluyendo a las viudas) en el Programa de prestaciones familiares. Estas prestaciones se pagan a las madres necesitadas en esas circunstancias, que deciden quedarse en casa para criar a sus hijos.

Los padres a cargo tienen que ser inválidos o inempleables permanentemente por motivos médicos, para poder percibir las prestaciones familiares.

Asistencia social general

La asistencia que se recibe en virtud del Programa de asistencia general puede obtenerla cualquier familia necesitada en casos de emergencia o durante un breve período.

El número de casos en esta categoría, sin incluir todos los demás grupos ya mencionados, es aproximadamente de 15.000, con un total de 30.000 beneficiarios.

Información adicional sobre las prestaciones familiares y la asistencia social general

Las prestaciones y la asistencia general que es posible recibir puede considerarse como las siguientes:

	<u>Prestaciones familiares</u>	<u>Asistencia general</u>
	<u>(Dólares)</u>	
Progenitor con:		
Un hijo	351	321
Dos hijos	407	374
Tres hijos	457	420

También puede concederse seguro médico y otros elementos necesarios especiales, tal como medicinas y trabajo dental, en virtud del Programa de prestaciones familiares y de la asistencia social general.

Los grupos descritos que reciben ambas clases de prestaciones representan aproximadamente el 1,6% de la población de Ontario.

Los arreglos para financiar las prestaciones familiares y la asistencia social general son como sigue:

	<u>Prestaciones familiares</u>	<u>Asistencia general</u>
Gobierno federal	50%	50%
Gobierno provincial	50%	30%
Gobierno municipal	0%	20%

## 8. QUEBEC\*

### Introducción

#### 1. Ratificación por Quebec

Después de ratificado el acuerdo entre el Gobierno federal y el provincial concertado en diciembre de 1975 por los Ministros responsables de los derechos humanos, en el cual se establecen las formas de aplicar los pactos internacionales dentro de la Federación del Canadá, la Provincia de Quebec ratificó, mediante orden en Consejo los dos Pactos y el Protocolo facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos el 21 de abril de 1976.

#### 2. El portavoz de Quebec

Después de celebrar reuniones con representantes del Ministerio de Asuntos Intergubernamentales, al que se encarga en virtud de la Ley de la "aplicación de los tratados y acuerdos que afectan a ... Quebec", se reconoció al Presidente de la Comisión de Derechos Humanos como el portavoz de Quebec en todas las cuestiones fundamentales que afectan los pactos internacionales de derechos humanos, en coordinación con el Departamento de Justicia.

#### 3. La Comisión de Derechos Humanos de Quebec

La Comisión de Derechos Humanos de Quebec se estableció en 1975, cuando se aprobó el 27 de junio la Charter of Human Rights and Freedoms (SQ 1975\*\*, c 6). Está funcionando desde junio de 1976, y tiene su sede en Montreal y una oficina en la ciudad de Quebec.

La función de la Comisión consiste en promover, adoptando todas las medidas pertinentes, los principios enunciados en la Carta, y ejercer los poderes y desempeñar las funciones que se prescriben en ella (s. 66). En particular, deberá:

- s. 67.    "a) recibir quejas y realizar investigaciones sobre las cuestiones de su competencia, en virtud de la sección 69;
- b) organizar un programa de información y educación diseñado para mejorar la comprensión y aceptación de los objetivos y disposiciones de la presente Carta;
- c) orientar y fomentar las investigaciones y publicaciones relativas a los derechos y libertades fundamentales;

---

\* Informe preparado por la Comisión de Derechos Humanos para el Gobierno de Quebec. El informe quedó terminado en julio de 1978, por lo que refleja la situación que existía en esa fecha, salvo en los casos en que se han actualizado los datos.

\*\* Los Estatutos de Quebec se revisaron en 1978; su texto revisado se ha publicado después de preparado el presente documento.

- d) realizar un análisis de los códigos que existían en Quebec antes de promulgarse la presente Carta y que pudieran ser incompatibles con ella, y formular las recomendaciones pertinentes al Gobierno;
- e) recibir las sugerencias, recomendaciones y peticiones que se le hagan en la esfera de los derechos y las libertades de las personas, estudiarlas y formular las recomendaciones pertinentes al Gobierno; y
- f) colaborar con todas las organizaciones de Quebec o del exterior que se dedican a fomentar los derechos y libertades de las personas."

En la sección 69 se reconoce el derecho de las personas que tengan motivos para creer que son o han sido víctimas de discriminación ilegal, o, en el caso de ancianos, enfermos, retrasados mentales o enfermos mentales que crean se les está explotando de alguna manera, a pedir a la Comisión que haga una investigación. También se concede el mismo derecho a determinadas organizaciones, las cuales pueden solicitar que se haga la investigación en nombre de otras personas, cuando esas personas dan su consentimiento (s. 70). Por último, hay que señalar que la Comisión también puede realizar una investigación por iniciativa propia (s. 73).

Para los fines de las investigaciones, los miembros y el personal de la Comisión tiene las facultades y la inmunidad de los comisionados nombrados en virtud de la Public Inquiry Commission Act (RSQ 1964, c. 11).

Los motivos que se prohíben por constituir discriminación son "toda distinción, exclusión o preferencia basada en la raza, color, sexo, orientación sexual, estado civil, religión, convicciones políticas, idioma, origen étnico o nacional y condición social, o el hecho de que se trate de una persona incapacitada o que utiliza algún medio para paliar su incapacidad" (s. 10). Las esferas que abarcan estas prohibiciones son la publicidad, la formulación de los actos jurídicos, la vivienda, el acceso a lugares públicos, el empleo y las asociaciones de empleadores o empleados, las agencias de colocaciones y el salario igual por trabajo de igual valor.

En la Carta también se reconocen los derechos fundamentales, tal como el derecho a la vida y el derecho a ayudar a todo ser humano cuya vida corre peligro; las libertades fundamentales de conciencia, religión, opinión, expresión, reunión pacífica y asociación; y el derecho de todas las personas a la protección de su dignidad, honra y reputación, respeto de su vida privada, libre enajenación de bienes, inviolabilidad del hogar y no revelación de información confidencial. Estos derechos están complementados con derechos políticos, judiciales, económicos y sociales. Finalmente, señalaremos que la Carta obliga a la Corona (s. 54) y que, en virtud del derecho constitucional canadiense, sólo afecta a las cuestiones que corresponden a la autoridad legislativa de Quebec (s. 55).

## ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

El artículo 6 del Pacto trata en primer lugar del "derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido" 1/. La Cámara legislativa de Quebec se ha cuidado de confirmar este derecho fundamental en la Charter of Human Rights Freedoms (SQ 1975, c. 6). Por la Carta se prohíbe discriminar en las cuestiones de empleo, y, por lo tanto, se protege el derecho de toda persona a un trabajo libremente escogido. Así, en la s. 16 se estipula:

"Nadie podrá discriminar en la contratación y formación de aprendices, duración del período de prueba, capacitación profesional, promoción, traslados, desplazamientos, bajas, suspensión, despidos o condiciones de trabajo de una persona o en la creación de categorías o clases de empleo."

En la sección 18 se añade:

"Ninguna oficina de colocaciones podrá discriminar en la recepción, clasificación o tramitación de solicitudes de empleo, ni en cualquier documento destinado a remitir solicitudes a un posible empleador."

En Quebec existe un cuerpo legislativo que se ocupa de los programas de orientación y formación tecnicoprofesional y de las políticas y técnicas para lograr un desarrollo económico, social y cultural constante y una ocupación plena y productiva. En la Manpower Vocational Training and Qualification Act (SQ 1969, c. 51) se establece la introducción de medios para formar mejor a los trabajadores y proporcionar a los empleadores oportunidades para aprovechar mejor la mano de obra calificada. En virtud de la s. 30 de esta Ley se han promulgado multitud de reglamentos, entre los cuales figuran:

El Regulation on the Manpower Vocational Training Commissions (Order in Council No. 1476, del 31 de marzo de 1970);

El Regulation on the vocational training and qualification of manpower, and covering the construction industry (Order in Council No. 1551-76, del 30 de abril de 1976), y

El Regulation on the vocational training and qualification of manpower and covering electricians, pipe fitters, elevator mechanics and electrical machinery operators in sectors other than construction (Order in Council No. 3606, del 20 de octubre de 1971).

También existe la Labour and Manpower Department Act (SQ 1968), c. 43), que asigna al Departamento del Trabajo la función de "adoptar, en colaboración con los demás departamentos pertinentes, las medidas que considere apropiadas para facilitar la formación tecnicoprofesional, la colocación en puestos de trabajo, la reclasificación, la reeducación, el cambio de empleo y la movilidad de la mano de

---

1/ La Comisión de Derechos Humanos de Quebec está estudiando las posibles interpretaciones de la expresión entre comillas.

obra (s. 3 c)). En la misma Ley se prevé que el Departamento tiene la obligación de recopilar, analizar y publicar información sobre los distintos sectores laborales (s. 3 d)) y que se puede solicitar información sobre los efectos económicos de cualquier orden o decreto y sobre el mercado de trabajo (s. 11).

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

En este artículo se reconoce "el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias". Antes de analizar nuestra legislación sobre todos los puntos que se enumeran en el artículo, señalaremos que este derecho está garantizado en general por la s. 46 de la Charter of Human Rights and Freedoms, cuyo texto es el siguiente:

"Toda persona que trabaja tiene derecho, de conformidad con la ley, a unas condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias."

Una vez fijado este principio general, en el artículo 7 del Pacto se enumeran varios elementos que se examinarán uno por uno.

##### A. Remuneración

Por la sección 13 de la Minimum Wage Act (RSQ 1964, c. 144) se confieren a la Comisión creada en virtud de ella poderes para que establezca, por ordenanza, "durante períodos de tiempo determinados y en territorios designados, el salario mínimo pagadero a cualquier categoría de empleados incluida en ella". La Comisión realizó esta función por su ordenanza No. 4 (Order in Council No. 2123, del 19 de julio de 1972); en la actualidad, el salario mínimo vigente en Quebec es de 3,15 dólares por hora.

Respecto del salario igual, hay que señalar primero que el salario mínimo está establecido para ambos sexos. Además, la Charter of Human Rights and Freedoms protege específicamente este derecho a la igualdad en su s. 19, que dice:

"Todos los empleadores deberán pagar sin discriminación el mismo sueldo o salario a los miembros de su personal que realicen un trabajo equivalente en el mismo lugar.

Las diferencias de salario debidas a la experiencia, antigüedad, años de servicios, méritos, productividad u horas extraordinarias de trabajo no constituyen discriminación, si estos criterios se aplican por igual a todos los empleados."

##### B. La seguridad y la higiene en el trabajo

Quebec ha promulgado una amplia legislación sobre la seguridad y la higiene en el trabajo. Citaremos en primer lugar la Industrial and Commercial Establishments Act (RSQ 1964, c 150) y sus numerosos reglamentos. La s. 4 de esta Ley contiene disposiciones generales sobre la seguridad y la higiene en el trabajo; además, la s. 5 autoriza a que el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, formule reglamentos "que determinen las precauciones especiales requeridas para proteger la

seguridad, salud y moral de los empleados o de las clases de empleados que enumere en los establecimientos industriales y comerciales". Entre los existentes citaremos a:

El Construction Safety Code (Order in Council No. 1576, del 1° de mayo de 1974, con las enmiendas introducidas);

El Regulation concerning industrial and commercial establishments (Order in Council No. 3787, del 13 de diciembre de 1972, con las enmiendas introducidas);

El Safety Code for elevators, hoists, small hoists and escalators (Order in Council No. 962, del 4 de abril de 1967), y

El Building Code (Order in Council No. 3326, del 29 de septiembre de 1976).

En la s. 8 de la Public Buildings Safety Act (RSQ 1964, c. 149) se enumeran las facultades de los inspectores encargados de imponer las normas de seguridad e higiene en los edificios públicos. Además, en su s. 39 se definen las facultades del Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, para promulgar reglamentos sobre "la seguridad y salud de los vigilantes, obreros y obreras, trabajadores de oficina u otras personas empleados en los edificios públicos" (S. 39 l. c)).

De manera similar, el Decreto sobre construcción (Order in Council No. 1287-77, del 20 de abril de 1977, promulgado en virtud de la Construction Industry Labour Relations Act (SQ 1968, c. 45)) dedica toda una sección a las cuestiones de "la seguridad, salud y bienestar" (s. 26).

#### C. Igual oportunidad para ser promovido

La Charter of Human Rights and Freedoms consagra el derecho de todas las personas a ascender a una categoría superior sin discriminación. Las secciones 10, 16, 19 y 20 de esta Ley garantizan el logro de tal objetivo:

s. 10 "Toda persona tiene el derecho a pleno e igual reconocimiento y ejercicio de sus derechos humanos y libertades, sin distinción, exclusión o preferencia basadas en la raza, color, sexo, estado civil, religión, convicciones políticas, idioma, origen étnico o nacional o condición social.

Hay discriminación cuando tal distinción, exclusión o preferencia tiene por efecto anular o perjudicar ese derecho."

s. 16 "Nadie podrá discriminar en la contratación y formación de aprendices, duración del período de prueba, capacitación profesional, promoción, traslados, desplazamientos, bajas, suspensión, despidos o condiciones de trabajo de una persona o en la creación de categorías o clases de empleo."

s. 19 "Todos los empleadores deberán pagar sin discriminación el mismo sueldo o salario a los miembros de su personal que realicen un trabajo equivalente en el mismo lugar.



Las diferencias de salario debidas a la experiencia, antigüedad, años de servicio, méritos, productividad u horas extraordinarias no constituyen discriminación, si estos criterios se aplican por igual a todos los empleados."

- s. 20 "La distinción, exclusión o preferencia basada en la aptitud o calificaciones exigidas de buena fe en un trabajo, o justificadas por la índole caritativa, filantrópica, religiosa, política o educativa de una institución sin fines de lucro o de una institución dedicada exclusivamente al bienestar de un grupo étnico, no se considerará discriminación."

La Civil Service Act (SQ 1965, c. 14) representa un ejemplo típico de esta clase de legislación. La Comisión de Administración Pública creada en virtud de esta Ley es la encargada de decidir la clasificación del personal de conformidad con los criterios previamente establecidos y aprobados por el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo. En la Sección 34 incluso se dice que "los ascensos no se decidirán por antigüedad, salvo que para los trabajadores que posean la misma competencia, el concepto de la antigüedad será uno de los criterios seguidos".

En Quebec existen muchos contratos colectivos de trabajo en los cuales se reconoce la antigüedad como el principal factor para el ascenso.

D. Descanso, disfrute del tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

La Minimum Wage Act (RSQ 1964, c. 144) faculta a la Comisión para decidir por ordenanza las horas de trabajo y las vacaciones pagadas que el empleador deberá establecer para sus empleados, así como las demás condiciones de trabajo que se considera responden al espíritu de la Ley (s. 12 (23 [13] y 14)). Desde que se creó, la Comisión de Salarios Mínimos ha aprobado varias ordenanzas, en una de las cuales se fijan las condiciones mínimas de trabajo y en otra se regulan las vacaciones pagadas.

Por su parte, los trabajadores de la construcción se rigen por las disposiciones uniformes que contiene el Decreto de la construcción. En la sección 20 se mencionan las vacaciones anuales, fiestas e indemnizaciones obligatorias. La sección 21 trata de las horas normales de trabajo, el trabajo por turnos y los períodos de descanso. También existen cláusulas sobre las horas extraordinarias (s. 22), pago de ciertas primas (s. 23) y licencias especiales (s. 27).

Respecto de los empleados de hoteles, restaurantes y clubes, por la Weekly Day of Rest Act (RSQ 1964, c. 145) se obliga a los propietarios, ocupantes o arrendatarios de tales establecimientos a conceder a sus empleados cada semana un día de descanso de 24 horas consecutivas (s. 11).

Por último, las condiciones de trabajo de todos los trabajadores sindicados de la Provincia se fijan en los contratos colectivos; estos convenios incluyen disposiciones sobre el descanso, tiempo libre, horas de trabajo, fiestas pagadas y remuneración por las fiestas oficiales.

## ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

### A. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

Este derecho está plenamente reconocido en la Provincia de Quebec. El instrumento legal más importante al respecto es indudablemente el Labour Code (RSQ 1964, c. 141), que prevé en la s. 3 que "todos los empleados tienen derecho a pertenecer a la asociación de empleados que elijan, y a participar en las actividades y administración de la misma". En este Código se regula la certificación de las asociaciones de empleados, los contratos colectivos de trabajo, la solución de controversias, etc.

La sindicación de los trabajadores de la construcción se rige por la Construction Industry Labour Relations Act (SQ 1968, c. 45). En su sección 33 se confirma la libertad de estos obreros para sindicarse.

La sindicación de los funcionarios públicos se rige por la Civil Service Act (SQ 1965, c. 14) mediante sus s. 68 a 75 inclusive.

También se ha promulgado la Professional Syndicates Act (RSQ 1964, c. 146) que en su s. 1 permite la formación de asociaciones de sindicatos de profesionales si lo solicitan 15 o más personas.

Para concluir podemos mencionar la Charter of Human Rights and Freedoms, que estipula que todo el mundo tiene derecho de asociación (s. 3) y prohíbe la discriminación a este respecto (s. 17).

### B. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

El Labour Code (RSQ 1964, c. 141) reconoce implícitamente este derecho cuando define la asociación de empleados de la forma siguiente: "un grupo de empleados constituido como sindicato profesional, unión, hermandad, etc., que tiene por objetivo estudiar, salvaguardar y desarrollar los intereses económicos, sociales y educativos de sus afiliados ..." (s. 1 a)).

La Construction Industry Labour Relations Act (SQ 1968, c. 45) tiene esencialmente las mismas disposiciones, y es todavía más específica. En su sección 1 a) se define la asociación como "un sindicato de profesionales, que representa a los empleados de la construcción o a cualquier grupo no registrado de empleados de la construcción, una federación o confederación de tales sindicatos o grupos ...".

Por último, existe la Professional Syndicates Act (RSQ 1964, c. 146), que autoriza la federación de sindicatos en la s. 18 y la confederación en la s. 19, y la Civil Service Act (SQ 1965, c. 14), que trata de la afiliación en sus s. 73 y 74.

### C. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Esta libertad queda protegida en Quebec con varias disposiciones legislativas, pero se encuentra sujeta a limitaciones basadas en los intereses de una sociedad democrática, la seguridad de la nación y la política oficial sobre protección de los derechos y libertades de otros.

En consecuencia, el Labour Code protege las actividades sindicales de varias maneras; por ejemplo, prohíbe específicamente la injerencia del empleador en las actividades sindicales (s. 11); prohíbe el uso de intimidación o amenazas para inducir a nadie a afiliarse o darse de baja en una asociación de empleados (s. 12); prohíbe el uso de cualquier clase de fuerza con los afiliados de una asociación de empleados en lo que se refiere a su derecho al trabajo (s. 13), etc. También restringe las actividades sindicales, sobre todo para solicitar la afiliación durante las horas de trabajo (s. 5), las reuniones en el lugar de empleo (s. 6) y las injerencias en las actividades de una asociación de empleadores (s. 11).

Además, existen cláusulas sobre las actividades sindicales de los empleados de la construcción en la Construction Industry Labour Relations Act (SQ 1968, c. 45) y en el Decreto sobre la construcción (Order in Council No. 1287-77, del 20 de abril de 1977).

Finalmente, hay que señalar que algunos sindicatos se han colocado en cierta forma de fideicomiso, para mantener el orden público. Las dos leyes que se citan a continuación constituyen ejemplos de esta clase de legislación:

An Act respecting the placing of the "International Union of Elevator Constructors, locals 89 and 101" under trusteeship (SQ 1974, c. 116), y

An Act respecting the placing of certain labour unions under trusteeship (SQ 1975, c. 57).

En la práctica, todas las restricciones al libre funcionamiento de los sindicatos se imponen por ley y están justificadas por los motivos enumerados en el primer párrafo de esta sección. La restricción más estricta se refiere naturalmente al derecho a declarar la huelga, que, si bien desempeña un papel importante en nuestro sistema, se encuentra rigurosamente regulado. Esta cuestión se examinará en la sección siguiente.

#### D. Derecho de huelga

El Labour Code dedica todo un capítulo a este asunto (Capítulo V). Primero, se establece que la asociación de empleados puede declarar la huelga en determinadas condiciones:

- 1) La asociación debe tener un certificado de negociación;
- 2) Deben seguirse estrictamente los plazos fijados en la s. 46; y
- 3) tiene que estar en vigor un contrato colectivo de trabajo (s. 94 y 95).

El Código indica a continuación un caso en que está prohibida la huelga en cualquier circunstancia, a saber: los policías y los bomberos empleados por una corporación municipal (s. 93). En la s. 99 se trata de las huelgas de funcionarios públicos; en este caso, están prohibidas, salvo cuando la asociación pertinente ha adquirido el derecho a declararlas en virtud de la s. 46, y ha remitido al Departamento, por lo menos con ocho días de anticipación, una notificación

anunciando cuándo piensa recurrir a ese acto. Si la huelga pone en peligro la salud o la seguridad del público, es posible expedir un mandamiento judicial provisional demorándola.

En el caso de los trabajadores de la construcción, se permiten las huelgas "desde la fecha de expiración del Decreto, a menos que la controversia se pase a un consejo de arbitraje" (Construction Industry Labour Relations Act, s. 12). La huelga está prohibida mientras se encuentra en vigor el decreto (s. 23).

Por la Civil Service Act (SQ 1965, c. 12 [14]) se prohíben específicamente las huelgas de los encargados de mantener el orden (s. 75). También se prohíbe la declaración de huelga de cualquier grupo que se rija por sus disposiciones, "a menos que se decida por acuerdo previo entre las partes o por dictamen del tribunal laboral, establecido por el Labour Code, qué servicios son esenciales y la manera de mantenerlos" (s. 75).

#### ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

En este artículo se requiere que los Estados partes reconozcan el derecho de todos los ciudadanos a la seguridad social, incluido el seguro social.

Quebec ha promulgado multitud de leyes sobre esta materia, y consideramos que todavía pueden mejorarse mucho. Por esta razón, creemos que después de describir las diversas leyes sociales, debemos hacer un minucioso análisis a la luz de los derechos que la Provincia reconoce mediante la Charter of Human Rights and Freedoms.

Las leyes y reglamentos relacionados con estos derechos están íntimamente vinculados con el respeto a la persona, y es indudable que representan la faceta legislativa más importante en la vida de los quebequeses.

##### A. Enumeración de las leyes sociales

En la sección 45 de la Charter of Human Rights and Freedoms se reconoce que todas las personas necesitadas tienen derecho "para sí y para sus familias a medidas de asistencia financiera y social previstas por ley, que permitan garantizar a esa persona un nivel de vida aceptable".

Mediante la Social Affairs Department Act (SQ 1970, c. 42) se establece que entre las funciones del Departamento figurará "la preparación y presentación de la política oficial en las cuestiones sociales de la Provincia de Quebec relacionadas con la salud, los servicios sociales, la asistencia social, las prestaciones sociales y el seguro social, a fin de garantizar una calidad y nivel de vida adecuados para cada persona y familia" (s. 2).

Con la Social Aid Act (SQ 1969, c. 63) se ha establecido un sistema de prestaciones que se conceden "basándose en el déficit que existe entre las necesidades y los ingresos disponibles de una familia o persona, siempre que tal familia o persona no esté excluida a causa del valor del patrimonio que posee".

Las prestaciones de la asistencia social se entregan en dinero, especie o en forma de servicios, como préstamo o como garantía de un préstamo (s. 4) y para cubrir necesidades corrientes, tal como alimentos, ropas y requerimientos domésticos y personales, así como para necesidades especiales, que son las relacionadas con la conservación de la salud, la indemnización por pérdidas o la promoción del empleo. Así, en caso de un desastre, puede concederse un subsidio para sustituir el mobiliario destruido, o, cuando se trata de trabajo, el costo de los estudios para aprender un oficio o adquirir conocimientos técnicos puede sufragarse por la asistencia social.

Toda persona que se sienta agraviada por una negativa, que considere que la ayuda o la forma de ayuda que recibe es insuficiente o que desee luchar contra la suspensión o reducción de la asistencia social, puede solicitar que se someta su caso a revisión. La respuesta a esta solicitud deberá darse dentro de los 30 días siguientes (s. 29), y deberá citar el derecho a apelar ante la Comisión de Asuntos Sociales.

Esta Comisión se creó en virtud de la Social Affairs Commission Act (SQ 1974, c. 39). Tiene por objeto atender las apelaciones que se le presentan en virtud de la Social Aid Act (SQ 1969, c. 63) y el Quebec Family Allowances Plan (SQ 1973, c. 44 [36]) y las solicitudes de las personas que tienen acceso a sus registros médicos en virtud de la Health Services Act, así como las apelaciones de las decisiones sobre licencias concedidas en virtud de la Public Health Protection Act (SQ 1972, c. 42); las apelaciones contra las reconsideraciones de la Junta de Pensiones, en virtud de la Quebec Pension Plan Act (SQ, c. 7), y las apelaciones contra las recomendaciones de los comités de revisión, presentadas en virtud de la Health Insurance Act (SQ 1970, c. 37).

En su s. 4, la Act respecting health services and social services (SQ 1971, c. 48) establece que:

"Todas las personas tienen derecho a recibir servicios de sanidad y servicios sociales adecuados, continuos y personales desde un punto de vista científico, humano y social, teniendo en cuenta la organización y recursos de los establecimientos que prestan tales servicios."

Y en la sección 5 se agrega:

"Los servicios de sanidad y los servicios sociales deberán prestarse sin ninguna discriminación o preferencia por motivos de raza, color, sexo, religión, idioma, origen nacional, origen social, costumbres o convicciones políticas de la persona que los solicita o de los miembros de su familia."

La Ley se aplica a los establecimientos privados, los establecimientos asociados con universidades, los centros de servicios de la comunidad, los hospitales, los centros de servicios sociales y los centros de recepción y las oficinas de consulta privada de los profesionales. Con ella se organiza la administración de los establecimientos y la concesión de licencias, y se prevé su suspensión, anulación y negativa a renovables.

La Health Insurance Act (SQ 1970, c. 37) estipula las consultas y atención gratuitas para los residentes de Quebec respecto de los siguientes actos, servicios y medicamentos.

Todos los servicios prestados por doctores, que se consideren necesarios desde el punto de vista médico;

Los servicios de cirugía dental necesarios, que preste un cirujano-dentista en una universidad u hospital;

Los servicios establecidos por reglamento que prestan los optómetras;

Los cuidados dentales para todas las personas menores de 12 años (obsérvese que el límite de edad se eleva un año todos los años);

El costo de los servicios y medicinas que proporciona una farmacia con receta del médico o cirujano-dentista a las personas que tienen derecho a la asistencia social, las personas que reciben la prestación por ceguera o las personas que reciben un suplemento mensual de ingresos garantizados del Gobierno federal;

El costo de los servicios y medicinas para las personas de 60 a 65 años, que son elegibles para recibir la pensión de vejez o las prestaciones para ciegos o inválidos del Gobierno federal; y

El costo de la compra, ajuste, sustitución o reparación de aparatos protésicos u ortopédicos, u otros dispositivos estipulados por reglamento, que compensan las deficiencias o deformaciones físicas.

La Ley también prevé que se reembolsará el costo de los servicios garantizados prestados fuera de la Provincia de Quebec, pero no podrá exceder de lo que se habría reclamado en la Provincia por el mismo servicio.

Por último, en la Ley se establece que se concertarán acuerdos entre el Departamento de Asuntos Sociales y los profesionales en las esferas de la salud, para aplicar la Ley, en unión de disposiciones relativas a los comités de revisión y los consejos de arbitraje.

Mediante la Hospital Insurance Act (RSQ 1964, c. 163) se garantizan a los residentes de la Provincia los servicios de hospital gratuitos. A tal efecto, el Departamento de Asuntos Sociales negocia contratos con todos los hospitales, a fin de poner en práctica esta Ley.

La Child Aid Clinic Act (con las enmiendas introducidas por SQ 1970, c. 42) hace responsables a las clínicas del estudio de las condiciones peculiares de los delincuentes juveniles y niños con edad aparente o real de 18 años, que necesitan protección. Cuando parece necesario o conveniente hacer que un niño comparezca ante el Tribunal de Bienestar Social o cualquier otro tribunal, la clínica tendrá que realizar un minucioso examen con objeto de colocar a la criatura en observación, considerar los factores de ajuste deficiente y sugerir medidas para ayudarla a readaptarse.

La Youth Protection Act (LQ 1977, c. 20) establece un Comité de protección a la juventud, encargado de proteger a los niños víctimas de abusos físicos como consecuencia de violencia o negligencia.

En el Quebec Pension Plan (SQ 1965, c. 24) se prevé la creación de una Junta, la cual se encargará de cobrar las primas y de abonar las pensiones a las personas elegibles. En sus 240 secciones se establece con detalle la organización y administración del Plan.

Por el Quebec Family Allowances Plan (SQ 1973, c. 36) se decide que se concederá una prestación mensual a las madres con hijos, o, si no hay madre, al padre o la persona que mantenga o casi mantenga al hijo, hasta que éste llegue a los 18 años. Con esta prestación se complementa el plan similar del Gobierno federal. La cuantía se reexamina al principio de cada año.

En la Public Health Protection Act (SQ 1972, c. 42) se establece que el Departamento de Asuntos Sociales será el encargado de coordinar las medidas para proteger la salud del público y de supervisar los servicios relacionados con tal protección; de participar en la preparación de programas de educación, capacitación e investigación en las esferas de la prevención, diagnóstico y tratamiento de enfermedades, rehabilitación de enfermos y sanidad en general; de garantizar el acceso de los ciudadanos a los servicios suministrados; de establecer y mantener un sistema de reunión y análisis de datos sociales, médicos y epidemiológicos, y de reunir información sobre nacimientos, matrimonios, divorcios, anulaciones de matrimonio y defunciones, para fines demográficos; de organizar un sistema para reunir y analizar datos sobre la frecuencia y distribución de las enfermedades, y en especial de las que tienen repercusiones sociales (tal como el alcoholismo y otras adicciones), y, por último, de comprobar si se suministran los servicios de prevención e inmunización contra algunas enfermedades y los servicios para prevenir las afecciones dentales. A tal efecto, se han promulgado reglamentos en los que se enumeran las enfermedades que deberán notificarse; además, la Ley determina los casos en que la vacunación puede ser obligatoria. Respecto de las enfermedades venéreas, el paciente sólo puede ser identificado con un número. En la Ley también se incluyen algunas facultades para emergencia, en los casos en que la salud del público corre peligro en la totalidad o parte de la Provincia de Quebec. Después de una declaración del Poder ejecutivo, el Departamento puede ordenar que se abra o cierre cualquier establecimiento, institución docente o lugar de reuniones; prohibir la entrada o salida de un término municipal; ordenar la vacunación obligatoria de determinados grupos de población, o adoptar cualquier otra medida que se considere conveniente para proteger la salud del público.

En la Ley también se estipula que el agua para consumo que proporcione una planta de filtración deberá contener fluoruro a razón de 1,2 ppm.

La Act to establish the Office for the Prevention of Alcoholism and other Toxicomanias (SQ 1968, c. 48) faculta al órgano que se crea por ella para promover la investigación de la adicción a drogas y el alcoholismo, divulgar información sobre los medios de prevenir y tratar la adicción a drogas y el alcoholismo y de rehabilitar a los drogadictos y alcohólicos, y de ayudar a otras organizaciones a combatir la adicción a las drogas y el alcoholismo.

En la Act respecting indemnities for victims of asbestosis and silicosis in mines and quarries (SQ 1975, c. 55) se estipula que los obreros que queden incapacitados permanentemente como consecuencia de silicosis o asbestosis tendrán derecho a una indemnización fija, la cual será proporcional al grado de incapacitación y a su edad, así como a una indemnización complementaria equivalente al 90% de sus ingresos netos disponibles. Estas sumas están indizadas todos los años con el promedio del salario vigente en el país.

Por la Workmen's Compensation Act (RSQ 1964, c. 159) se establece que se abonará una indemnización a todas las personas elegibles víctimas de accidentes del trabajo. Su cuantía es igual al 75% del salario bruto del empleado, y la remuneración máxima elegible se fija en 18.000 dólares. Estas sumas están indizadas todos los años con el promedio del salario vigente en el país. Para 1978, la prestación máxima posible era de 259,62 dólares semanales; esta cantidad no está sujeta a impuestos. Además, están cubiertos los gastos médicos, tal como los viajes para recibir tratamiento. En algunos casos se incluye el costo de los aparatos protésicos y de las empleadas domésticas que necesitan las víctimas de accidentes incapacitadas de moverse.

También hay que citar la Family and Social Affairs Council Act (SQ 1970, c. 93), en la cual se prevé que, en colaboración con el Departamento de Asuntos Sociales, el Consejo podrá estudiar cualquier cuestión relacionada con los asuntos sociales y la familia en las esferas de la sanidad, los servicios sociales, la asistencia social, las prestaciones sociales y el seguro social. Estos estudios podrán realizarse en colaboración con universidades o centros de investigación.

Por último, para ayudar a capacitar a los investigadores jóvenes, el Consejo de Investigaciones sobre Sanidad, establecido en 1974 por una orden en Consejo, concede becas y financia la instalación de investigadores que piensan trabajar en las cuestiones de sanidad, y especialmente en epidemiología. También se otorgan becas para efectuar investigaciones en hospitales afiliados a universidades.

## B. Análisis de la legislación social\*

### 1. Introducción general

En la sección 67 d) de la Charter of Human Rights and Freedoms se encarga a la Comisión de "analizar los instrumentos legislativos de Quebec que ya existían. La Carta pudiera resultar incompatible con ellos, y habrá que hacer las recomendaciones del caso al Gobierno".

Esta es una labor muy pesada, que tiene que enfocarse con un criterio metódico.

En primer lugar, sobre la base de la Carta se preparará un esquema para analizar todas las leyes. En él figurarán todos los derechos que reconoce la Carta: el derecho a la igualdad (y, por lo tanto, a no ser víctima de discriminación),

---

\* El Departamento de Servicios Sociales ha revisado las recomendaciones que figuran en este análisis, aceptando la mayoría. Las prácticas que se siguen se modificaron en consecuencia.



el derecho a la vida privada, el derecho a recibir asesoramiento y el derecho a que no se divulgue información confidencial, para citar solamente unos cuantos.

En segundo, fue necesario elegir las leyes que se estudiarían. Nos parece que la esfera de los asuntos sociales es la que más se presta a críticas, y por eso se decidió analizar las leyes que administra el Departamento de Asuntos Sociales. Como el objeto de esta legislación es proporcionar protección social a las personas, familias y grupos, era lógico interesarse en un cuerpo legislativo que está tan íntimamente vinculado con el respeto a la persona, sobre todo porque ningún cuerpo de leyes afecta tan directamente la vida cotidiana de los quebequeses.

Así, pues, cada una de las leyes (y sus reglamentos) se estudió a la luz de los derechos que reconoce la Carta, y se observará que la mayoría de las observaciones corresponden a las esferas de la discriminación, protección de la vida privada y derecho a información. Además, se han señalado algunas disposiciones de las leyes que creemos que la discreción excesivamente amplia que tiene la autoridad supervisora podría originar una denegación de la justicia.

Para poder vincular esta investigación con la realidad cotidiana, la Comisión se reunió con personas que intervienen en la aplicación de la legislación, bien como "usuarios" o como responsables de la ejecución.

Antes de iniciar el estudio sistemático de estos problemas, que es una obligación rigurosa que nos impone la Carta, nos apresuramos a reconocer las dificultades con que tropezamos durante el análisis.

Las entrevistas que tuvimos nos han convencido de que los problemas más graves no siempre se plantean al aplicar la legislación, sino que son más bien consecuencia de que no se reconoce concretamente el derecho a un nivel de vida aceptable (sección 45 de la Carta) y el derecho al trabajo, tal como figuran en el Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En la sección 45 de la Carta se establece que "todas las personas necesitadas tienen derecho para sí y para sus familias a medidas de asistencia financiera y social previstas por la ley, que permitan garantizar a esa persona un nivel de vida aceptable".

El Pacto internacional de derechos económicos, sociales y culturales, que el Gobierno de Quebec aceptó el 21 de abril de 1976 mediante orden en Consejo No. 1438-76 como parte de un esfuerzo común de los Gobiernos federal y provincial, contiene varias disposiciones por las que los Estados partes se comprometen a adoptar las medidas necesarias para que se reconozca el derecho a trabajar y el derecho a disfrutar de un nivel de vida aceptable.

Entre ellas figuran el párr. 1 del artículo 6, que dice:

"Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho a trabajar, que comprende el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho."

Asimismo, se puede citar el artículo 7:

"Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias, que le aseguren en especial:

a) Una reenumeración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:

...

ii) Condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, conforme a las disposiciones del presente Pacto;"

y el párr. 1 del artículo 11 declara:

"Los Estados partes en el presente Pacto reconocen el derecho de toda persona a un nivel de vida adecuado para sí y su familia, incluso alimentación, vestido y vivienda adecuados, y a una mejora continua de las condiciones de existencia. Los Estados partes tomarán medidas apropiadas para asegurar la efectividad de este derecho ..."

Quebec deberá tomar medidas para asegurar el reconocimiento de estos derechos. Es indudable que el reconocimiento práctico de un nivel de vida aceptable requiere cálculos y estudios que la Comisión no puede realizar por no disponer de recursos suficientes. Además, nos damos cuenta de que hablar del derecho a trabajar en Quebec, donde la tasa de desempleo pasa del 11%, es una propuesta algo irreal. No obstante, tenemos que aceptar que se trata de problemas reales y que el principio de la igualdad de todos los seres humanos en valía y dignidad, que figura en el preámbulo de la Carta, es un ideal que debe ser posible tratar de alcanzar por medios concretos, especialmente porque la ratificación del Pacto de derechos económicos, sociales y culturales obliga a la Provincia de Quebec a adoptar las medidas pertinentes y a enmendar sus leyes, cuando sea necesario. El obligar a las personas necesitadas a mendigar ayuda y a vivir a costa del Estado no es una solución adecuada; lo que se requiere son medidas para movilizar a los individuos, mientras se respeta su derecho a trabajar y a tener un nivel de vida aceptable.

Mientras analizábamos las leyes, tropezamos con lo que pudieran calificarse de tentáculos de la autoridad del gobierno, cuando interviene en las vidas de los ciudadanos (sobre todo en la esfera de los asuntos sociales). El mecanismo de administración es verdaderamente abrumador, y para poder funcionar necesita conocer datos que sólo corresponden al individuo beneficiario. Sin embargo, la faceta grave es que el Gobierno, por las facultades que le confieren las leyes y reglamentos, está inducido cada vez más a ampliar la cantidad de información que requiere de las personas, y, aún más, los datos solicitados no siempre coinciden con las metas de las leyes. El hecho de que se distribuyan tales formularios, y, aún más significativo, que un funcionario público pueda pedir la información o documentos que crea necesarios respecto de una solicitud de servicios (reglamento de la Act respecting health and social services, nota 55 infra) o que la Junta pueda, a pesar de las disposiciones de alguna otra ley, obtener información de cualquier clase de un Ministerio u organismo oficial cuando sea necesario para

aplicar la ley (Pension Plan Act, sección 215) nos parece que se prestan a muchos abusos. La consecuencia puede ser que la gente vacile en solicitar los servicios a que tiene derecho, para poder mantener su vida privada. Por lo tanto, habrá que restringir los poderes del Gobierno en esta esfera a las facultades indispensables para aplicar la ley, a fin de impedir que queden alienadas las personas.

Las personas que por su situación económica se ven obligadas a pedir asistencia al Gobierno son las más expuestas a una invasión de su vida privada, y a menudo creen que tienen que canjear su vida privada por una suma de dinero. Es cierto que el efectivo que se entrega a los necesitados pertenece al conjunto de la población y que el Gobierno es el responsable de administrarlo, y, por lo tanto, deberá distribuirlo con equidad. En la situación que autoriza hoy la ley, esto significa investigaciones que a veces ofenden la dignidad de los solicitantes. Una vez más, no es fácil responder a estas cuestiones, pero no se debe ignorar la importancia de las preocupaciones.

También quisiéramos subrayar otra recomendación que nos parece importante, a saber: que se reconozca el derecho de todos a tener acceso a su expediente. Esta recomendación de la Comisión es resultado de una serie de sugerencias hechas al respecto.

Todas las personas que deben tener un expediente en virtud de una de las leyes administradas por el Departamento de Asuntos Sociales tendrán derecho a consultarlo y a que se corrijan las anotaciones, si es necesario. Para este propósito se prepararán formularios adecuados, que estarán a disposición de los usuarios. Además, si las autoridades se negaran a facilitar los documentos, la persona interesada debería poder aprovechar los remedios que ya están previstos en la sección 7 de la Act respecting health services and social services (véase la sección 3.2.1).

En otras palabras, el derecho de acceso al propio expediente deberá gozar de la protección más al alcance de los interesados. Concediendo a alguien el derecho a pedir a un juez o a la Comisión de Asuntos Sociales que le deje a uno examinar su expediente, presupone un valor que no suele ser corriente. Lo que debiera establecerse primero es el derecho de todos a ver su archivo, y pedir que sea corregido. Además, la enunciación de este derecho debiera ir acompañada de formularios para facilitar su ejercicio y, después, de medidas y procedimientos para garantizar que el ejercicio del derecho se respetará incluso recurriendo al sistema judicial.

Además, si la información tomada de los archivos tiene que enviarse a otro Departamento o a una sección distinta de la que los lleva, habría que notificar al interesado, el cual debiera poder objetar a esta transferencia.

Una vez puestos de relieve determinados aspectos de nuestras recomendaciones, sobre todo para la protección de la vida privada, quisiéramos indicar que cualquier disposición de estas leyes que esté en conflicto con los derechos reconocidos por la Carta, debe ser enmendada. Pasaremos ahora a examinar con detenimiento los resultados de nuestro análisis.

## 2. Discriminación

### 2.1 Introducción

Hemos analizado todas las leyes administradas por el Departamento de Asuntos Sociales preparando una lista de todas las disposiciones que pudieran permitir utilizarlas con fines discriminatorios. En algunos casos, hemos sacado la conclusión de que la Ley o su reglamento son en sí discriminatorios.

En ocasiones, el pedir algún dato sobre alguna persona no implica necesariamente discriminación, pero si hay motivos para temer que tal información podrá utilizarse con fines discriminatorios. Nos parece que debiera prepararse un resumen, pues creemos que debe eliminarse de los formularios la información que no es absolutamente indispensable.

Dos de las leyes prohíben específicamente la discriminación a causa de la raza, color, sexo, religión, idioma, ascendencia nacional, origen nacional (social), moral o convicciones políticas de la persona que solicita los servicios, o de uno de los miembros de su familia. Estos motivos no son precisamente los mismos que están prohibidos por la Charter of Human Rights and Freedoms. El 19 de diciembre de 1977 se agregó otra causa prohibida para discriminación, que es la orientación sexual. Se puede suponer que esta causa ya está incluida en las dos leyes dentro del concepto de "moral".

### 2.2 Referencias que pudieran conducir a discriminación basada en el origen étnico

#### 2.2.1 Información solicitada en los formularios

En la legislación social existen alusiones al origen étnico o nacional, principalmente en relación con los requisitos que deben incluirse en la solicitud antes de utilizar los servicios públicos.

Por ejemplo, en el Reglamento de la Act respecting health services and social services se prevé que la persona admitida, registrada o inscrita en un establecimiento está obligada a dar no sólo su nombre actual, sino también su nombre al nacer y su lugar de nacimiento. La sección 16 del proyecto de reglamento estipula que cualquiera que desee obtener servicios sociales o de sanidad deberá llenar el impreso No. XVI, que se reproduce en el anexo del reglamento. En este formulario se pide que el solicitante haga constar su lugar de nacimiento, el nombre de soltera de su madre y el nombre del padre.

Esta no es la única ley que requiere tal tipo de información. En el reglamento de la Public Health Protection Act se pide en el formulario de la partida de nacimiento que se indiquen el lugar de nacimiento de los progenitores y su lengua materna; en el certificado de matrimonio no sólo se exige el lugar de nacimiento de los cónyuges, sino también los nombres de sus progenitores, incluido el nombre de la madre tal como aparece en la partida de nacimiento, y los respectivos lugares de nacimiento. El certificado de defunción requiere una información similar. La misma clase de información se pide en virtud del reglamento del Quebec Pension Plan y de la Hospital Insurance Act.

La petición de estos datos no constituye en sí una violación de los derechos humanos. Sin embargo, el conocimiento de estos hechos puede conducir a alguien a discriminar. La Comisión sugiere que se revisen los formularios, para comprobar si todos los datos son necesarios. Cuando se precisen con fines estadísticos o con otros fines, hay que asegurarse de que las personas no son identificadas, si no es preciso.

### 2.2.2 Normas especiales y plazos y condiciones aplicables a determinados grupos étnicos

En la Social Aid Act se establece que el Teniente Gobernador podrá promulgar normas especiales y plazos y condiciones aplicables a los esquimales y los indios. Por lo tanto, hay que analizar con sumo cuidado estas disposiciones, para asegurarse de que se reconocen plenamente los derechos de todas las personas de estos grupos. Hasta ahora no hemos encontrado ninguna cláusula que sirva para destruir o prejuzgar los derechos de estos grupos.

### 2.3 Referencias que pudieran conducir a discriminación basada en el sexo

#### 2.3.1 Información solicitada en los formularios

En esta sección deseamos demostrar que algunos formularios indican una actitud diferente, que se toma según que se trate de un hombre o una mujer.

El caso más notable se encuentra en la Health Insurance Act; según su reglamento, el nombre del marido aparece en la tarjeta del seguro médico de una casada, a menos que la mujer solicite por escrito que se le expida la tarjeta con su nombre de soltera. Opinamos que en este caso debe seguirse el procedimiento descrito en el proyecto de reglamento de la Act respecting health services and social services, según el cual la mujer casada debe ser admitida, registrada o inscrita con su nombre de soltera. Si una casada quiere que aparezca el nombre de su marido en la tarjeta del seguro médico, puede presentar una solicitud por escrito a tal efecto. Si pedimos que se inviertan determinadas costumbres sociales, lo hacemos en beneficio del principio de igualdad.

Existen otros formularios que demuestran que las distinciones se establecen según que la persona sea hombre o mujer. Por ejemplo, en el reglamento de la Hospital Insurance Act se establecen distinciones por la forma de pedir los apellidos y nombres, solicitándose el hombre del empleador y el del padre o marido. Estos formularios debieran unificarse, para pedir los mismos datos a hombres y mujeres.

#### 2.3.2 "Autoridad paterna"

En la sección 36 de la Public Health Protection Act se hace uso de la expresión "autoridad paterna", lo cual sugiere que la madre no desempeña ninguna función importante en las decisiones que adopta la familia. La sección 47 de la Carta establece que "En el matrimonio, el marido y la mujer tienen los mismos derechos, obligaciones y responsabilidades". El título 8 del (primer libro del) Civil Code, que contenía la expresión "autoridad paterna", ha sido enmendado recientemente para que diga "autoridad del progenitor"; esta expresión se encuentra en la sección 7a de la Act respecting health services and social services. Nos parece que la citada Ley debiera enmendarse de la misma manera.

/...

### 2.3.3 "Persona a cargo"

En la Health Insurance Act existe una definición de quiénes son "los beneficiarios". En el reglamento, la "persona a cargo" se define como el cónyuge o cualquier persona sola de menos de 18 años que reside permanentemente con las personas a que se refieren las secciones 4 a 7 de la Health Insurance Act, así como el título II del Reglamento de esta Ley. Esta sección hace creer que tanto el marido como la mujer pueden ser "persona a cargo". Sin embargo, la discriminación por motivos del sexo aparece cuando se considera la sección siguiente:

"La esposa podrá registrar válidamente a su consorte y cualquier persona dependiente de ella o de él si no puede hacerlo el consorte a causa de ausencia, incapacidad mental o física u otro motivo."

Por lo tanto, puede observarse que la "persona a cargo" es siempre la mujer y que la palabra "cónyuge" de la citada sección significa el cónyuge femenino. De una forma más específica, la casada sólo puede ser beneficiaria cuando el marido está incapacitado por cualquier motivo. Sería mejor reconocer la igualdad de los cónyuges en las secciones 1.01 e) y 3.02 del reglamento, estipulando que los cónyuges serán las personas responsables y que la expresión "persona a cargo" únicamente se aplica a personas solas menores de 18 años, que vivan con los beneficiarios.

La misma clase de discriminación existe en el reglamento de la Public Charities Act.

### 2.4 Referencias que pudieran conducir a discriminación basada en el estado civil

Primero, tenemos que señalar que las dos leyes que establecen expresamente que no se discriminará en su administración, no incluyen el estado civil como causa prohibida de discriminación. Sería preferible que se agregara el concepto, para evitar confusiones en el texto.

#### 2.4.1 Información solicitada en los formularios

En primer lugar, indicaremos que en los formularios para proporcionar los datos requeridos en virtud de la Act respecting health services and social services, la Health Insurance Act, el Quebec Pension Plan, la Public Health Protection Act y la Hospital Insurance Act hay que indicar el estado civil de la persona. Es interesante comprobar que de conformidad con el reglamento de la Act respecting health services and social services, cuando un alcalde propone un candidato para la Junta Directiva del consejo regional de su distrito, está obligado a indicar su estado civil. En cambio, cuando el nombramiento lo hace un establecimiento o una universidad u otro centro docente, no tienen que dar el estado civil de los candidatos.

Una vez más estos requisitos no violan en sí los derechos humanos, pero hay que preguntarse si es absolutamente necesario disponer de estos datos. Por ejemplo, ¿es la diferencia entre los requisitos para nombrar una junta directiva y los miembros de los consejos regionales algo que previó deliberadamente el legislador o simplemente un acto de omisión?

#### 2.4.2 Estado civil

La definición de "estado civil" se pone en duda en algunas leyes cuando el término "cónyuge" no significa necesariamente una persona que está legalmente casada, sino que también incluye las personas que viven juntas como marido y mujer.

En el Quebec Pension Plan se define el "cónyuge sobreviviente" como la persona que puede demostrar que durante cierto número de años antes de la muerte del contribuyente:

- a) Estuvo residiendo con ese contribuyente;
- b) Fue mantenida total o sustancialmente por el contribuyente; y
- c) Había sido presentada públicamente por el contribuyente como su cónyuge.

En una nueva ley se ha eliminado el requisito del párrafo b), por lo menos cuando la defunción ocurrió después del 19 de julio de 1977. En la sección 5 de la misma ley se establece que en los divorcios ocurridos después del 31 de diciembre de 1976 o en los matrimonios anulados después de esta fecha, cada ex cónyuge puede pedir a la Junta que le asigne la mitad de los ingresos elegibles de su ex cónyuge recibidos o adquiridos por éste durante el matrimonio. Esta disposición permite que un ex cónyuge que abandonó la fuerza de trabajo o que ganó poco durante el matrimonio participe en el plan. La ley rectifica una situación que era sumamente perjudicial, sobre todo para la mujer.

#### 2.5 Referencias que pudieran conducir a discriminación basada en la condición social

En primer lugar, no siempre resulta fácil identificar la discriminación basada en la condición social, debido a los criterios sumamente amplios que forman parte de esta definición. Sin embargo, desearíamos citar algunos factores que pudieran hacer posible esta discriminación.

##### 2.5.1 Información solicitada en los formularios

La legislación administrada por el Departamento de Asuntos Sociales exige que se llenen determinados formularios, en los cuales se pide información que pudiera indicar la condición social. Reiteramos de nuevo que la solicitud de estos datos no constituye en sí discriminación. Únicamente tenemos que preguntarnos si son indispensables para aplicar la ley, y si pueden obtenerse sin utilizarlos para identificar innecesariamente a las personas afectadas.

En el reglamento de la Hospital Insurance Act se prevén formularios donde se solicita la ocupación de beneficiario. El proyecto de reglamento de la Act respecting health services and social services requiere que quienes deseen obtener servicios de la comunidad o servicios sociales deberán proporcionar el nombre de su empleador, el número de años de escolaridad del jefe de la familia, y la ocupación de la persona que se responsabiliza por la familia.

En el reglamento de la Public Health Protection Act se prevé que deberá indicarse en la partida de nacimiento el número de años de escolaridad de la madre, tanto si se trata de un nacimiento vivo como mortinato. Cuando se trata de un certificado de matrimonio, hay que indicar el número de años de escolaridad de ambos cónyuges. Incluso en el caso de un certificado de defunción tiene que figurar el número de años de escolaridad del fallecido.

#### 2.5.2 Personas envueltas en procesos criminales o de otra índole

Algunas secciones del reglamento de la Public Health Protection Act pueden considerarse incompatibles con la Carta. Sin conocer los fines que persigue el reglamento, es difícil determinar si las restricciones se imponen de buena fe. Parece que es necesario revisar el reglamento, para asegurarse de que no existe un vínculo entre la licencia requerida y el delito en cuestión.

Un ejemplo de estas restricciones se encuentra en la sección 7014 del reglamento, que estipula que el Departamento no concederá o renovará la licencia de los embalsamadores, directores de pompas fúnebres u operadores de servicios de laboratorio o de ambulancia:

- "a) si el solicitante se ha declarado en quiebra o si la sociedad de capital o colectiva o asociación que representa está en bancarrota o es insolvente;
- b) si durante los dos años que precedieron a la solicitud, el solicitante ha sido declarado personalmente culpable, o si la sociedad de capital o colectiva o asociación que representa ha sido declarada culpable:
  - i) de un delito contra la ley o su reglamento; o
  - ii) de un delito contra la ley o reglamento de otra Provincia relativos a laboratorios, ambulancias o sanidad pública en general; o
- c) si durante los cinco años que precedieron a la solicitud, el solicitante fue declarado culpable de robo o fraude, de tentativa de robo o de cualquier otro delito en virtud de la sección 189 1) e) del Criminal Code."

De manera análoga, para obtener un puesto de conductor o ayudante en una ambulancia, la persona:

"no deberá haber sido declarada culpable o haber alegado ser culpable de un delito sancionado en el Criminal Code mediante proceso, ni haber alegado ser culpable en virtud de información relativa a un delito sancionado en el Criminal Code que, según la información, debiera someterse a juicio."

La Act respecting health services and social services impone esas restricciones a los derechos políticos de personas envueltas en procesos criminales. Su sección 54 b estipula que:



"Nadie podrá pertenecer a la Junta directiva de un establecimiento si:

...

c) ha sido condenado durante los cinco años anteriores por haber cometido una falta o delito que pudiera sancionarse con pena hasta de tres años de presidio."

Debemos señalar que esta restricción se aplica incluso si el juez decide dejar en suspenso la sentencia.

Por último, en la sección 104 de la misma Ley se establece que el Departamento puede suspender, anular o denegar la renovación de una licencia al poseedor que sea insolvente o que esté a punto de serlo. Por la sección 23 de la Carta se requiere una audiencia equitativa de un tribunal para determinar los derechos y obligaciones. Parece injusto que se pueda revocar una licencia sin una audiencia, porque un administrador decida que la persona está a punto de ser insolvente.

Estas secciones podrían considerarse de carácter discriminatorio en virtud de la Carta, si no se establece que las restricciones que imponen se requieren de buena fe en todos los casos.

### 2.5.3 Los desempleados

Existen dos secciones en el reglamento de la Social Aid Act que puede considerarse que perjudican a las personas desocupadas. La primera es la sección 1.04 b), que estipula que la persona que ha perdido el empleo como consecuencia de una interrupción del trabajo debida a una controversia colectiva no tiene derecho a prestaciones. Parece ser que en algún momento, el Departamento dictó una norma dando al concepto de "controversia colectiva" una interpretación sumamente amplia. La consecuencia de esta norma es que a los trabajadores que no se han declarado en huelga o sufren un lockout, pero que están suspendidos por una reducción de actividad debida a una huelga se les deniega el derecho a la asistencia social. El Mouvement Action-chômage (Movimiento para combatir el desempleo), en unión de la Association pour la Défense des Droits Sociaux (Asociación pro defensa de los derechos sociales) y del Conseil Central des syndicats nationaux de Montréal (Consejo central de los sindicatos nacionales, Montreal), convocó una Conferencia de prensa el 17 de noviembre de 1976 para denunciar esta política. La situación se ha corregido para quienes no están en huelga o sufren un lockout, pero continúa siendo igual para los huelguistas o víctimas de un lockout. La Comisión no dispone en la actualidad de los recursos necesarios para estudiar todos los datos sociológicos que deben ponderarse a fin de llegar a una solución justa en este caso. Quizá pueda recurrirse al reciente dispositivo legal contra los esquirols para restablecer cierto equilibrio en la solución del problema.

La segunda sección que plantea problemas es la sección 3.07, la cual dice:

"La asistencia para cubrir las necesidades ordinarias no excederá de:

- i) 92 dólares mensuales, cuando se trate de una persona capaz de trabajar y de menos de 30 años de edad; o

- ii) 184 dólares mensuales, cuando se trate de una familia sin hijos a cargo o que no tenía ninguno que falleciera cuando los dos cónyuges eran capaces de trabajar y tenían menos de 30 años de edad."

Esta clasificación discrimina a base de la edad; por desgracia, la Carta no prohíbe en la actualidad tal discriminación. Sin embargo, pudiera alegarse que la combinación de edad y desempleo constituye una distinción basada en la condición social. Aquí hay que señalar que una persona capaz de trabajar y que tiene 30 años recibiría 253 dólares mensuales en virtud de la sección 3.01 del reglamento. Cuando se trata de una pareja, la prestación normal sería de 403 dólares mensuales. La sección 3.07 restringe esta prestación en el caso de personas de menos de 30 años, pero sólo cuando son solteras o casadas sin hijos (debemos hacer constar que esta ley no se aplica a las parejas con hijos a cargo, si habían tenido previamente un hijo que murió).

En un reciente dictamen del juez Péloquin, del Tribunal Superior, se decide que esta sección (la 3.07) es ultra vires, pues la sección 48 a) no da al Teniente Gobernador derecho a restringir las prestaciones estableciendo categorías no previstas en la Ley. Por este motivo, opinamos que la sección 3.07 contraviene la sección 45 de la Carta, que estipula que

"Todas las personas necesitadas tienen derecho para sí y para sus familias a medidas de asistencia financiera y social previstas por la ley, que permitan garantizar a esa persona un nivel de vida aceptable."

La sección 56 de la Carta describe lo que es una "ley" o "proyecto de ley" para su interpretación. No obstante, si la sección 3.07 es ultra vires no está "prevista por la ley". Una cosa es evidente: nadie puede tener un nivel de vida aceptable si únicamente recibe 92 dólares mensuales.

### 3. Protección de la vida privada

#### 3.1 Introducción

La vida privada de las personas se trata en dos secciones de la Carta. La sección 5 indica que todas las personas tienen derecho a que se respete su vida privada; este derecho se confirma en la sección 9, que establece que todas las personas tienen derecho a que no se divulgue información confidencial. El privilegio corresponde al cliente, más que al profesional, y el resultado de este criterio puede verse en la s. 9, que dice que el profesional no está obligado a guardar el secreto si el cliente le autoriza a que lo dé a conocer.

#### 3.2 Inmunidad por actos oficiales realizados de buena fe en el desempeño de funciones oficiales

Primero debemos señalar que existe una disposición por la que el Ministro, los altos cargos y los funcionarios no pueden ser demandados a causa de actos oficiales realizados de buena fe en el desempeño de sus funciones en la Hospital Insurance Act, la Quebec Health Insurance Board Act y el Quebec Pension Plan. También se encuentra la misma protección para el curador en la Supplemental Pension Plans Act. Teniendo en cuenta lo difícil que resulta demostrar que ha habido mala

fe, se deduce que no es fácil que una persona encuentre un remedio para la infracción del derecho a su vida privada en la administración de estas leyes.

No tratamos aquí de recomendar la supresión total de esta inmunidad, sino simplemente de limitar la aplicación cuando implica una infracción de la vida privada. Como ejemplo citaremos la s. 86 de la Charter of Human Rights and Freedoms, donde se establece que no podrá iniciarse una demanda civil porque la Comisión publique un informe. A pesar de esta inmunidad, la s. 87 b) estipula que las personas serán culpables de una falta:

"cuando, siendo miembros de la Comisión o del personal de la misma ... divulguen sin autorización para hacerlo hechos que han llegado a su conocimiento en el desempeño de sus funciones."

Además, la Social Aid Act prevé que los altos cargos, funcionarios o fideicomisarios, y todas las personas que participen en la aplicación de esta Ley, que revelen información sin estar autorizados para hacerlo serán culpables de una falta y estarán sujetos, si son convictos sumariamente, al pago de una multa no menor de 100 dólares ni mayor de 1.000 dólares, más las costas (s. 52).

Creemos que debiera incluirse una disposición similar en cualquier ley que trate de información relativa a la vida privada de los ciudadanos.

### 3.3 Act respecting health services and social services

Los registros médicos de los pacientes de un establecimiento son confidenciales. Nadie puede proporcionar datos de ellos, incluso para efectuar una investigación, salvo con el consentimiento implícito o explícito del paciente o una orden de un tribunal, o en los demás casos previstos en la Ley o su reglamento. Lo mismo ocurre con las personas que reciben servicios sociales de un establecimiento (s. 7).

Hay que señalar que los libros y minutas del Consejo consultivo clínico y los libros y minutas del Consejo de médicos y dentistas y de cada uno de sus comités también son confidenciales, y nadie puede tener acceso a ellos si no es miembro de tales órganos, o excepto la Comisión o los representantes de una asociación profesional para sus afiliados en el desempeño de las funciones que les competen por ley (s. 78).

A pesar de estas disposiciones, se puede divulgar el contenido de tales registros o libros con permiso del director del establecimiento, para efectuar un estudio profesional, enseñar o investigar, sin obtener el permiso de las personas afectadas y sin necesidad de notificárselo (párr. 2 de la s. 7). La definición de profesional que contiene el reglamento es sumamente amplia:

"todas las personas que tienen un título de una universidad o escuela especial y que están ocupadas con jornada completa en un establecimiento dentro de la gama de actividades que abarca el citado título, y también todas las personas que ejercen en él como pediatras; además, los miembros solventes de:" [aquí figura una lista de las sociedades y asociaciones pertinentes].

Esta definición básica permite que se puedan ver los registros personales en multitud de casos.

### 3.3.1 Examen de los registros confidenciales

En la sección 7 se otorga a todo el mundo el derecho a ver su expediente, si solicita de un juez del Tribunal Superior, del tribunal provincial o del tribunal de asistencia social, o de la Comisión, que se le permita examinarlo. Sin embargo, si el juez cree que la salud de esa persona resultaría perjudicada si viera su expediente puede prohibir su acceso a él. No comprendemos el derecho de un juez a negar a alguien que se entere de hechos que afectan su vida privada, y en especial cuando la información puede ser mala. Si una persona llega hasta el extremo de pedir al juez permiso para ver su expediente, debe respetarse su evidente deseo de conocer la verdad.

La sección 7a plantea otro problema, porque el derecho a ver el expediente no se limita a la persona interesada. Desde que se aprobó el proyecto de ley No. 10, el derecho se ha hecho extensivo a los herederos y representantes legales del beneficiario, así como las personas que tienen derecho al pago de una prestación en virtud de la póliza de seguro de vida expedida a un beneficiario. En la sección se establece que estas personas se considerarán como beneficiarios a los efectos de la s. 7.

No hay porqué criticar los laudables fines que se persiguen con esta sección, pero los resultados prácticos tal vez sean desastrosos. Hay que recordar que la s. 7 se aplica a cualquier registro médico o social, y que la divulgación de esa información personal sin permiso de los interesados podría originar abusos. Por ejemplo, un niño heredero no sólo tendría derecho a consultar un expediente sobre los problemas maritales de sus progenitores (incluido el testimonio durante una sesión terapéutica), sino que también podría autorizar a otros a ver tal expediente. La Ley no contiene ninguna disposición que especifique qué expedientes podrán examinar las personas autorizadas en virtud de la sección 7 a. Nos parece que este derecho se confiere en una forma demasiado generalizada, y debe limitarse expresamente a los expedientes relacionados con los derechos de las personas afectadas.

A pesar de todos los problemas que plantea la s. 7 con su texto actual, el principio del acceso a los registros de uno mismo parece ser un derecho fundamental, por lo que sugerimos que se incluya una cláusula similar en todas las leyes que prevén la creación de un registro. Además, a la persona interesada podría concedérsele el derecho a hacer observaciones por escrito de su expediente; este derecho ya se reconoce cuando se trata de expedientes sobre la solvencia crediticia, mediante la s. 45 de la Consumer Protection Act.

### 3.3.2 Información solicitada en los formularios

En la actualidad, cualquier persona admitida, registrada o inscrita en un establecimiento tiene que declarar su nombre actual, su nombre al nacer, su sexo y estado civil, su dirección, el nombre de soltera de su madre y el nombre y apellido de su cónyuge. El establecimiento envía estos datos al Departamento.

El proyecto de reglamento va aún más allá, requiriendo que todas las personas que deseen recibir servicios den su nombre actual, dirección, número de teléfono, nombre y apellido del cónyuge, nombre al nacer, lugar y fecha de nacimiento, nombre de soltera de la madre, nombre y apellido del padre, estado civil, empleador, años de escolaridad del jefe de la familia, número de hijos y ocupación de la persona responsable de la familia. Hay que enviar una copia de todos estos datos al Departamento, incluso si la persona afectada nunca recibe ayuda.

El centro de servicios de la comunidad o de servicios sociales tiene que aceptar que se registre cualquier persona que:

- a) Autorice al centro a que obtenga de cualquier establecimiento la información pertinente, que posee tal establecimiento acerca de dicha persona; y
- b) Proporcione información o documentación necesaria para los fines de su solicitud de servicios.

Estas prácticas parecen autorizar cierta injerencia en la vida privada de una persona, a cambio de su derecho a recibir los servicios. Tampoco en este caso afirmamos que la reunión de esos datos constituye en sí una injerencia, pero nos preguntamos si toda la información solicitada es indispensable para aplicar la Ley. Si se da una respuesta afirmativa, la información debiera registrarse de tal forma que no sea posible identificar a la persona afectada.

### 3.3.3 Contenido de los registros

El contenido de los registros que llevan los hospitales está sujeto a disposiciones distintas de las que se aplican cuando se trata de otros establecimientos. Para los hospitales, se pueden incluir en el expediente 19 datos, que van desde el examen físico hasta cualquier documento que requiera el reglamento interno del hospital. El proyecto de reglamento añade otro dato: un resumen del registro de la entrevista terapéutica.

Los registros de otros establecimientos pueden contener 13 datos, entre ellos "una nota sobre cada consulta (incluso por teléfono) pertinente para la evolución física o mental, la condición social de la persona, o la evolución normal de un programa de atenciones o servicios". El proyecto de reglamento agrega un resumen del registro de la entrevista terapéutica.

En una sesión de la Association des centres de services sociaux (Asociación de centros de servicio social) y, más adelante, en una entrevista con un alto asesor del Centre des services sociaux du Montréal métropolitain (Centro de servicios sociales del Gran Montreal), se puso de relieve que podría plantearse un problema sobre la confidencialidad de estos registros. Un beneficiario puede consultar a varios profesionales del mismo establecimiento; por ejemplo, puede aprovechar la pericia de un psicólogo y un trabajador social. El beneficiario puede revelar al psicólogo datos que no quisiera que sepa el trabajador social. En consecuencia, consideramos esencial que en tal caso se lleven expedientes separados, para asegurarse de que se respeta la confidencialidad.

/...

Tenemos que mencionar ciertos problemas vinculados con los nombres que pueden usarse en un expediente. Por ejemplo, cuando se solicita un aborto y expide un certificado el comité encargado de adoptar la decisión, el proyecto de reglamento obliga al receptor a declarar el apellido, nombre y fecha de nacimiento de su cónyuge. Primero, no se puede suponer que la mujer tiene esposo. Segundo, incluso si lo tiene, es posible preguntarse por qué el formulario requiere que su nombre y fecha de nacimiento aparezcan en tres registros: el del médico, el del comité que adopta la decisión favorable al aborto y el de la receptora. No está justificado que el nombre del esposo aparezca en ningún expediente.

### 3.4 Hospital Insurance Act

En esta Ley se prevé expresamente la protección de la vida privada, pues en su sección 11 dice:

"El Ministro y los altos cargos y funcionarios encargados de aplicar la presente Ley no revelarán, salvo hasta donde se estipule en un acuerdo concertado en virtud de la sección 5, ningún dato obtenido al aplicarla, ni podrán ser obligados a hacerlo ante ningún tribunal de la jurisdicción civil."

Esto significa que se concede amplia protección a los altos cargos o funcionarios que deseen respetar la confidencialidad de la información. Sin embargo, en el segundo párrafo de la misma sección se dice:

"No serán personalmente responsables por ningún acto realizado de buena fe en el desempeño de sus funciones."

Como ya hemos visto, esta cláusula dificulta la posibilidad de que los beneficiarios ejerzan sus derechos. Igual que en el caso de la Social Aid Act, en una disposición se podría especificar que los altos cargos pueden considerarse responsables de la divulgación de información relativa a la vida privada de los beneficiarios.

#### 3.4.1 Contenido de los registros

Los formularios que tienen que llenarse requieren que se proporcionen los datos siguientes: nombre de soltera de la madre, nombre de soltera de la esposa, nacionalidad, religión, bautizo, lugar y fecha de nacimiento, sexo, estado civil, nombre del empleador, ocupación y empleador del padre o marido.

Una vez más debemos preguntarnos si se necesita tal información para aplicar la Ley. En caso afirmativo, sugerimos que el expediente se lleve de forma que no se utilice para divulgar sin necesidad la identidad de la persona afectada.

### 3.5 Health Insurance Act y Health Insurance Board Act

La sección 50 de la Health Insurance Act garantiza que no se revelará la información obtenida para aplicar la Ley. Se hace una excepción a esta norma general para divulgar información a determinadas juntas (s. 52), para realizar investigaciones (s. 53) y para fines estadísticos (s. 54). Queremos reproducir la sección relativa a las estadísticas por la protección que representa para la vida privada, que no se encuentra en otras leyes:

/...

"La sección 50 no prohibirá la divulgación para fines estadísticos de los datos obtenidos con objeto de aplicar la presente Ley, siempre que no pueda relacionarse con personas determinadas."

Creemos que este criterio debiera incluirse en todas las leyes que autorizan la divulgación de información relativa a la vida privada de los beneficiarios.

Las excepciones previstas en las s. 52 y 53 nos parecen razonables. Sin embargo, en todas las leyes que permiten el canje de información podría agregarse la obligación de notificar al beneficiario cuando se divulgan datos sobre él.

La Health Insurance Board Act concede inmunidad a todos los miembros, jefes y funcionarios de la Junta. No creemos que esta inmunidad signifique que no comete ninguna falta la persona que revela información obtenida en el desempeño de sus funciones, si no está autorizada para ello.

### 3.6 Public Health Protection Act

En primer lugar, esta Ley no contiene ninguna cláusula que proteja en general la vida privada. La protección se concede en ciertos casos específicos, tal como el de las enfermedades venéreas (s. 7) y de la información obtenida por un investigador en el desempeño de su función (s. 48).

En vista de la multitud de datos personales que los solicitantes se ven obligados a proporcionar en virtud de esta Ley, es indispensable incluir una disposición general para proteger la confidencialidad de la información.

Hay que señalar que la s. 3 de la Ley concede amplios poderes discrecionales al Departamento, dándole el derecho de proporcionar estadísticas a los órganos oficiales e instituciones científicas "de la manera que considere más conveniente". Se recordará que la Health Insurance Act estipula que la información estadística sólo podrá divulgarse "siempre que no pueda relacionarse con personas determinadas". Este modelo parece garantizar la protección más eficaz de la vida privada.

#### 3.6.1 Información solicitada en los formularios

Cuando se trata de mortinatos, matrimonios y defunciones, todas las personas tienen que hacer declaraciones en formularios que, después de llenados y firmados, deben remitirse por correo al Registro de la Población, Departamento de Asuntos Sociales. Los datos incluyen la edad, lugar de nacimiento, lengua materna, nombre de la madre y del padre, idioma que se habla en la casa, estado civil, número de hijos y embarazos anteriores (cuando se trata de mortinatos) y número de años de escolaridad.

Una vez más, no sugerimos que la reunión de estos datos constituye en sí una violación del derecho a la vida privada. Simplemente nos preguntamos si son necesarios todos, y en caso afirmativo, quisiéramos que se garantice que la identidad de la persona no podrá averiguarse indebidamente a base de tal información.

/...

### 3.7 Quebec Pension Plan y Supplemental Pension Plans Act

Como ya se ha dicho, la s. 26a del Quebec Pension Plan y la s. 53 de la Supplemental Pension Plans garantizan la inmunidad por los actos realizados de buena fe en el desempeño de funciones. Sin criticar la existencia de esta inmunidad, creemos que debiera establecerse que se comete una falta si los funcionarios divulgan información obtenida al aplicar la Ley, si proporcionan datos sin estar autorizados para hacerlo.

En la sección 214 del Quebec Pension Plan se especifica que toda la información relativa a un contribuyente o beneficiario y obtenida en virtud de la Ley, será privilegiada. Mediante la sección 216 se agrega:

"No obstante las disposiciones de cualquier otra ley, ninguna persona empleada por la Junta o por el Gobierno provincial tendrá en las demandas legales que proporcionar datos relacionados con cualquier información de carácter privilegiado en virtud de la sección 214, o presentar ningún documento escrito que contenga tal información."

En la Supplemental Pension Plans Act no existe esta clase de protección. ¿En qué casos se puede divulgar información?

Según la s. 214:

"Tal información podrá facilitarse al Departamento de Rentas Internas, cuando sea necesario para la administración de la presente ley" y "cualquier información, excepto cuando se refiera a los ingresos y aportaciones del contribuyente, podrá suministrarse al Departamento de Asuntos Sociales, si la necesita para administrar las leyes de las que está encargado".

La Junta puede obtener información de cualquier departamento o autoridad oficial (s. 215) y hacer arreglos con cualquier otro gobierno para canje de información (s. 218 y 221). Con la aprobación del Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, la Junta podrá proporcionar al Gobierno federal o al Gobierno de cualquier provincia la información obtenida en virtud de esta Ley (s. 220) y lo mismo sucederá respecto de cualquier organismo bajo la jurisdicción del Gobierno de Quebec, excepto en este último caso la información sobre los ingresos y aportaciones del contribuyente (s. 220a).

El problema no estriba en que se pueda divulgar la información, pues hay que reconocer que este canje entre gobiernos puede resultar necesario. La interrogante es por qué no se notifica a la persona afectada. Además, cuando se canjean datos para fines estadísticos se debe pedir que no se identifique a la persona. No obstante, si el canje de datos se refiere a determinadas personas, parece que debiera notificárseles, siempre que no exista una investigación criminal.

### 3.8 Quebec Family Allowance Plan

Con sujeción a la s. 71, que autoriza la transmisión de información al Departamento de Rentas Internas para aplicar la legislación fiscal, los datos obtenidos al aplicar la presente Ley deberán permanecer confidenciales (s. 21).



Sin embargo, igual que en otras leyes, existen excepciones a la norma general. La información puede divulgarse para fines estadísticos, pero la vida privada se encuentra mejor protegida en esta Ley por haberse añadido las palabras "... siempre que no pueda relacionarse con personas determinadas" (s. 22). La norma general no impide que la Junta proporcione información al Departamento de Asuntos Sociales. Además, con autorización del Teniente Gobernador, la Junta puede suministrar datos obtenidos en virtud de esta Ley a cualquier departamento u organismo bajo la jurisdicción del Gobierno de Quebec (s. 22). Por último, si le autoriza el Teniente Gobernador, la Junta puede concertar acuerdos de canje de información con otros gobiernos (s. 23).

Una vez más solicitamos que se notifique el canje de información a las personas afectadas.

### 3.9 Social Aid Act

Esta es la primera Ley que excluye explícitamente la inmunidad por divulgar información de buena fe. En la sección 52 se establece que todos los altos cargos, funcionarios o fideicomisarios, así como todas las personas que participen en la aplicación de esta Ley, que revelen información sin estar autorizados para ello serán culpables de una falta, que, en caso de convicción sumaria, se sancionará con una multa de no menos de 100 dólares ni más de 1.000 dólares, más las costas.

Parece ser que no existe ningún motivo para que otras leyes no tengan esta misma cláusula, a fin de proteger el derecho a la vida privada. No obstante, a pesar de la protección, el Departamento puede, aunque existan otras leyes, obtener de cualquier departamento u órgano oficial la información que necesite sobre los pagos de las personas que reciben o solicitan servicios de asistencia social (s. 51).

El texto de la sección 49 dice:

"Con autorización del Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, el Departamento podrá concertar acuerdos con el Gobierno del Canadá o cualquier órgano del mismo, y con cualquier otro gobierno, órgano o persona, para facilitar la aplicación de la presente Ley de conformidad con los intereses y derechos de la Provincia de Quebec."

A primera vista, parece que estas secciones no plantean ningún problema. Sin embargo, si se examina el formulario AS 19, que tienen que llenar todos los solicitantes antes de percibir las prestaciones de asistencia social, se ven los efectos perjudiciales que se ocultan tras estas disposiciones. El formulario requiere que el solicitante acepte durante un año que el Departamento de Asuntos Sociales obtenga información sobre sus ingresos, bienes, derechos y obligaciones respecto de muchas organizaciones, entre ellas las oficinas de ayuda jurídica y la Administración de Seguridad Social de los Estados Unidos, sin notificar al solicitante. El 28 de septiembre de 1977 se presentó una reclamación ante la Comisión de Asuntos Sociales sobre esta cuestión, alegando que el formulario violaba el derecho a la vida privada, pero todavía no ha habido ningún dictamen.

/...

#### 4. Casos en que los poderes discrecionales podrían conducir a la denegación de justicia

##### 4.1 Introducción

En esta sección, desearíamos concentrarnos en el uso de las palabras "podrá" o "puede" en determinadas leyes. Es indudable que en el ejercicio de sus facultades, los órganos administrativos o casi judiciales deben tener cierta discreción, como al evaluar pruebas, por ejemplo. A este respecto, deseamos señalar algunas de las observaciones hechas por la Comisión de Derechos Humanos de Quebec al presentar la Ley 67 (Automobile Insurance Act):

"Sin embargo, nos parece que para garantizar el derecho a igual protección dentro de la ley, así como el derecho a una audiencia imparcial del caso, los poderes discrecionales que se conceden a los órganos casi judiciales no deberán exceder de lo necesario para que funcionen.

En otras palabras, convendría que para protección y conocimiento de los ciudadanos que tengan que comparecer ante la Junta, se definan con toda claridad sus derechos en la Ley, hasta donde sea posible.

En relación con esto, el empleo de la palabra "podrá" en los instrumentos jurídicos ha originado innumerables controversias y críticas. Creemos que hay que mejorar la redacción de la Ley No. 67, indicando siempre que sea posible qué personas específicas tienen derechos específicos en condiciones específicas, condiciones que además deberán describirse con claridad."

##### 4.2 Pensión Plan y su reclamo

En el Quebec Pension Plan se pueden encontrar muchos ejemplos de estos poderes discrecionales.

En la sección 105 se dice:

"La Junta podrá decidir si una persona se considera ... el cónyuge superviviente de un contribuyente ... con una prueba satisfactoria de que durante cierto número de años antes de la muerte de tal contribuyente:

- a) estuvo residiendo con ese contribuyente;
- b) fue mantenida total o sustancialmente por el contribuyente;
- c) había sido presentada públicamente por el contribuyente como su cónyuge; y
- d) en el momento del fallecimiento del contribuyente, ni esa persona ni el contribuyente estaban casados con otra persona, o si el número de años en esas condiciones fue como mínimo de siete.

El inciso b) del primer párrafo no se aplicará cuando el contribuyente haya fallecido después del 19 de julio de 1977."

/...

Pudiera preguntarse para qué se necesita la palabra "podrá" cuando ya se han enumerado todos estos criterios en la Ley.

Algunas decisiones adoptadas recientemente parecen indicar que los poderes discrecionales no deberán depender simplemente de la voluntad del administrador.

Al estudiar los poderes discrecionales otorgados a la Junta en la s. 105, la Comisión de Asuntos Sociales se expresó de la forma siguiente:

"Como ya hemos indicado, para equilibrar "los intereses colectivos y los derechos personales" hay que ejercer estos poderes discrecionales. A tal fin, el declarante deberá proceder con discreción según las intenciones expresadas por el legislador; en este caso, el esfuerzo para encontrar el "cónyuge real" del contribuyente, estén casados o no legalmente. Por este motivo, el legislador adoptó las difíciles condiciones de la s. 105 mediante una disposición especial, modificando así la ley ordinaria, si bien no se declara este hecho."

En ese caso, el Plan de pensiones se negó a pagar una pensión de cónyuge superviviente a una mujer que había vivido 30 años con el difunto, aunque la esposa legal había renunciado a la prestación. La Junta se negó a pagar la prestación al "segundo cónyuge" haciendo exclusivamente uso de sus poderes discrecionales. No obstante, la Comisión rehusó aceptar esta interpretación de los poderes discrecionales, y esto nos lleva a desear que la legislación fuese más clara en esta cuestión.

En la sección 106 se estipula que:

"La Junta podrá decidir que una persona a la que se aplicaría la sección 105 si no fuera porque contrajo matrimonio con el contribuyente después de que comenzó a ser presentada como su cónyuge, sea considerada como si se hubiera casado con el contribuyente en ese momento."

Una vez más se usa la palabra "podrá", cuando las condiciones especificadas implican que la Junta no debiera tener poderes discrecionales.

Al mismo tenor, en la s. 108 se establece que la Junta "podrá" expedir un certificado declarando que, a los efectos de la Ley, se considerará que una persona ha muerto cuando las circunstancias dan lugar a la hipótesis de que ya no vive. Otra vez nos preguntamos por qué si se han demostrado los hechos, es necesario conceder este poder discrecional a la Junta.

El reglamento también contiene ejemplos de poderes discrecionales.

La sección 3.13 dice:

"A discreción de la Junta, cualquier prestación que no haya sido pagada al fallecer el beneficiario, podrá abonarse a cualquier persona para la que considere que el pago es justo y razonable."

Esta disposición parece referirse a un caso en que son necesarios los poderes discrecionales. Sin embargo, creemos que no hay motivo para agregar "a discreción" cuando ya existe el criterio de "justo y razonable". Una vez fijados los criterios, la Junta debiera estar obligada a pagar las prestaciones.

En la sección 3.18 se estipula que:

"La Junta podrá suspender el pago de las prestaciones durante una investigación para determinar la elegibilidad del beneficiario o mientras se comprueban los ingresos de su trabajo."

Hay que señalar que la s. 226 e) de la Ley faculta a la Junta para dictar normas sobre la suspensión del pago de una prestación durante la investigación de la elegibilidad del beneficiario o mientras se determinan los ingresos del empleo durante un período dado.

Sin embargo, en este punto traeremos a colación la s. 23 de la Carta, que dice:

"Toda persona tiene derecho a una audiencia completa, igual, pública y equitativa de un tribunal independiente e imparcial, para determinar sus derechos y obligaciones o los méritos de cualquier cargo contra ella."

Una vez que la Junta ha establecido que una persona es elegible para percibir prestaciones, este derecho no debe retirarse sin pruebas. Tal principio se reconoce en la s. 2.06 del reglamento de la Social Aid Act:

"El solicitante será responsable de establecer su derecho a recibir la asistencia. Cuando se haya reconocido, y a menos que se estipule otra cosa, el Departamento será responsable de establecer que tal derecho ha cesado, de conformidad con su derecho a exigir documentos de apoyo."

Queda entendido que si las pruebas demuestran que la persona no era elegible para recibir la asistencia en el momento de la investigación, estará obligada a devolver al Gobierno el importe de las prestaciones a las que no tenía derecho.

La sección 5.01 dice:

"Cuando la prestación por fallecimiento es menos de 1.000 dólares, la Junta podrá, si lo considera apropiado, pagar la totalidad o parte de esa prestación a cualquier persona, si recibe pruebas satisfactorias de que tal persona ha abonado la totalidad o parte de los gastos por la última enfermedad y entierro del contribuyente fallecido."

Una vez más nos encontramos ante una norma en que dos personas que se encuentran en la misma situación pueden ser tratadas de manera diferente. Los criterios se han establecido, pero los poderes discrecionales son decisivos.

Por último, la sección 6.07 establece que:

"La Junta podrá decidir que el hijo y el cónyuge superviviente, o el hijo y el contribuyente, no cesan o han cesado de vivir juntos cuando, debido a enfermedad o a otro motivo aceptable para la Junta, viven o estaban viviendo separados."

En este caso es comprensible que se requiera cierta discreción, pero una vez que se haya demostrado que hay un motivo aceptable, hay que preguntarse si se necesita la palabra "podrá".

#### 4.3 Regulation respecting Family Allowances

El reglamento que regula las prestaciones familiares en Quebec contiene algunos ejemplos de poderes discrecionales que podrían perjudicar los derechos de los niños.

"... cuando la persona que recibe una prestación muere, la Junta podrá suspender tal prestación o designar, en beneficio del niño, un administrador a quien se pagará temporalmente tal prestación."

Esta facultad discrecional permite que la Junta cese en los pagos, incluso cuando el niño afectado continúa necesitándolos. Sería preferible que la Junta tuviera la obligación de encontrar un administrador a quien abonar la prestación en beneficio del niño. Este administrador podría ser el tutor o guardian del niño.

Además, las s. 6.01 y 6.02 confieren a la Junta el derecho a suspender o no la prestación durante el período en que se realiza una investigación, al parecer simplemente a discreción del administrador. Esta facultad se deriva de la s. 25 f) de la Ley, que autoriza al Teniente Gobernador a dictar normas que requieren tal suspensión. Aquí podríamos repetir nuestras observaciones acerca de la sección equivalente del reglamento del Quebec Pension Plan. Esta sección puede infringir los principios de la s. 23 de la Carta, al privar a una persona de su derecho antes de establecer la prueba.

#### 4.4 Social Affairs Commission Act

Por la Social Affairs Commission Act se establece el sistema de apelaciones, requerimientos y solicitudes para todas las leyes administradas por el Departamento. En el reglamento de pruebas, procedimientos y prácticas de la Comisión de Asuntos Sociales se dice que:

"La Comisión tendrá facultades para aceptar la modalidad de las pruebas que crea más conveniente para servir mejor los fines de la justicia."

Además, en la s. 38[34] se especifica:

"Ningún procedimiento seguido en virtud de estas normas se considerará nulo o inválido por existir alguna irregularidad que no sea sustantiva o de trámite."

/...

Es cierto que la intención de esta cláusula es eliminar el incubo judicial de un sistema que puede hacerse sumamente engorroso, y darle más flexibilidad. Sin embargo, este loable objetivo no deberá alcanzarse a costa de hacer caso omiso de los principios de la justicia natural.

Como se indica en las secciones, la Comisión podrá aceptar como prueba "lo que crea más conveniente para servir mejor los fines de la justicia". No obstante, si existe alguna irregularidad en este criterio, el beneficiario no dispone de ningún recurso para oponerse.

Es concebible que se admitan rumores como prueba, lo cual podría perjudicar a los beneficiarios. Además, debemos agregar que la s. 22 da a la Comisión el derecho a revisar sus decisiones para buscar causa.

#### 4.5 Mental Patients Protection Act

Nos parece que en esta Ley existe un problema fundamental. Su enfoque, contexto y marco permiten que se confine a las personas sin darles oportunidad de defenderse antes de que sea demasiado tarde. Por este motivo, la Comisión de Derechos Humanos de Quebec piensa estudiar este texto jurídico con gran detenimiento. Sin embargo, en el presente documento plantearemos algunos problemas importantes, relacionados sobre todo con la norma de audi alteram partem y con los principios de la justicia natural.

##### 4.5.1 Pérdida de libertad sin protección de la norma de audi alteram partem

En la sección 7 de la Ley se establece que:

"El examen clínico del psiquiatra deberá hacerse dentro de lo posible durante las 24 horas siguientes a la presentación de la solicitud pertinente, e ir seguido de un informe escrito firmado por la persona que realizó el examen, indicando si es necesario o no un tratamiento confinado."

Si el psiquiatra decide que es conveniente el tratamiento confinado, pero la persona se niega a colaborar, la s. 16 de la Ley permite la acción siguiente:

"Cuando con la moción se pretende someter a una persona a tratamiento confinado después del informe previsto en la sección 7 a tal efecto, el juez podrá dictar la orden después de ver el informe y comprobar que se han cumplido todos los requisitos de la presente Ley, pero sin decidir sobre las condiciones mentales de la persona sujeto de ese informe."

En consecuencia, puede verse que es posible ordenar el confinamiento de una persona sin darle derecho a defenderse o a presentar pruebas para refutar el testimonio de los psiquiatras del solicitante. Sin pretender establecer una estrecha analogía con el derecho penal, puede sostenerse que la situación es comparable a la de un juez que enviara a un acusado a la cárcel basándose en la declaración del policía, sin darle una oportunidad para defenderse, es decir, para presentar pruebas en contrario.

La sección 20 estipula que:

"El Secretario del tribunal remitirá la orden a la Junta, que al recibirla quedará encargada de revisar la decisión según sus méritos."

Por lo tanto, se ve que una persona puede quedar privada de la libertad contra su voluntad, sobre la base de la opinión de dos personas. Se le concede el "derecho a apelar" contra una decisión que nunca tuvo derecho a combatir desde un principio. Estas secciones confieren al Gobierno el derecho a confinar a una persona y a privarla de sus libertades más fundamentales, sin considerar los criterios mínimos del proceso legal debido. El procedimiento resulta todavía más intolerable si se tiene en cuenta la literatura reciente, en la que se sugiere que los psiquiatras no están mejor calificados que otras personas para pronosticar si un individuo resultará peligroso.

También deseamos destacar que por la s. 8 se requiere que el psiquiatra dé una opinión sobre si la persona es capaz de administrar su patrimonio. En virtud de la s. 10, esta opinión conduce a la aplicación de la s. 6 de la Public Curatorship Act, de conformidad con la cual esa persona pierde el derecho a administrar su patrimonio. Afirmamos que estos dos actos (privación de las libertades fundamentales y de la administración del patrimonio) contravienen, en opinión de dos psiquiatras, la s. 23 de la Carta, que dice:

"Toda persona tiene derecho a una audiencia completa, igual, pública y equitativa de un tribunal independiente e imparcial, para determinar sus derechos y obligaciones o los méritos de cualquier cargo contra ella."

También debemos señalar a la atención la s. 34 de la Carta, que declara:

"Todas las personas tienen derecho a estar representadas por un abogado ante un tribunal, o contar con su asistencia."

#### 4.5.2 Posibles poderes discrecionales en el uso de la expresión "podría poner en peligro su salud o seguridad o la salud o seguridad de otros"

El criterio utilizado en s. 2 y 11 de la Ley para someter a una persona a examen psiquiátrico o admitirla para tratamiento confinado es que "podría poner en peligro su salud o seguridad o la salud o seguridad de otros". Sin embargo, se observará que estas disposiciones son sumamente vagas para clasificar a la persona que puede ser sometida a tratamiento en confinamiento.

Si se aplicara estrictamente, cualquier fumador o dueño de un permiso de conductor "podría poner en peligro su salud o seguridad o la salud o seguridad de otros". Es evidente que el psiquiatra no aplica el criterio de esta manera, pero el hecho cierto es que la Ley no indica cómo deben utilizarse los criterios. Tampoco contiene ninguna definición del concepto de "peligro", pero la aplicación de la Ley depende de este concepto. En consecuencia, la falta de una clara definición de lo que constituye un peligro representa una importante omisión.

/...

Existen motivos fundados para creer que no debe someterse a nadie a tratamiento confinado aplicando un criterio impreciso de la clase y magnitud del peligro y del período durante el cual se supone hay peligro. Además, es indispensable considerar que los recientes estudios, a los que ya se ha aludido, demuestran estadísticamente que los psiquiatras no son mejores para hacer estos pronósticos que cualquier otra persona.

## 5. Recomendaciones

### 5.1 Recomendaciones generales

5.1.1 Habría que revisar todos los formularios relativos a todas las leyes que administra el Departamento de Asuntos Sociales, para suprimir, cuando sea pertinente, los datos que no son necesarios y que podrían utilizarse para discriminar a causa del origen étnico o nacional, el sexo, el estado civil o la condición social. Si se precisan para fines estadísticos, hay que cuidar de que no se identifique a las personas.

5.1.2 Todas las leyes deberán convertir en falta el hecho de que un funcionario revele sin autorización datos obtenidos mientras aplicaba la ley. Para ello deberá emplearse como modelo la s. 52 de la Social Aid Act.

5.1.3 Todas las personas de las que hay que llevar registros en virtud de cualquiera de las leyes administradas por el Departamento de Asuntos Sociales debieran tener derecho a consultar sus expedientes, según se estipula en la Act respecting health services and social services, la cual deberá emplearse como modelo.

5.1.4 Todas las personas debieran tener derecho a remitir observaciones por escrito para incluirlas en su expediente; la s. 45 concede un derecho similar en la Consumer Protection Act (SQ 1971, c. 74).

5.1.5 Cuando la información de un expediente se envíe a otro Departamento, organismo o servicio oficial, debiera informarse al beneficiario de la transferencia, salvo que se trate de un proceso criminal.

### 5.2 Social Affairs Commission Act

5.2.1 La sección 25 de las Normas sobre pruebas, procedimiento y prácticas de la Comisión de Asuntos Sociales debiera enmendarse, para eliminar tal posibilidad de admitir rumores como prueba o de desviarse de los principios de la justicia natural.

### 5.3 Act respecting health services and social services

5.3.1 Los motivos de discriminación enumerados en la s. 5 debieran modificarse, para que resulten compatibles con los de la Carta. De una manera concreta, habría que agregar el estado civil y la ascendencia nacional convertirse en "origen nacional". Además, la versión inglesa de "moeurs" tiene que traducirse por "moral" y no por "costumbres".



5.3.2 La sección 54b, que priva a una persona del derecho a pertenecer a la junta directiva de un establecimiento si ha sido declarada durante los cinco años anteriores culpable de una falta o delito penados con un máximo de tres años de cárcel, debiera enmendarse. Tal privación de derechos políticos sólo puede requerirse de buena fe si es posible establecer un vínculo entre la falta o delito y el cargo en cuestión.

5.3.3 Habría que establecer criterios para que el director pueda poner los expedientes a disposición de un profesional (s. 7).

5.3.4 Habría que incluir disposiciones para proteger la confidencialidad de la identidad de una persona cuando se entregan expedientes para realizar estudios, dar clases o hacer investigaciones (s. 7).

5.3.5 Hay que poner en duda si debe privarse al paciente del derecho de examinar su propio registro o historial, incluso cuando "pudiera resultar gravemente perjudicial" para su salud (s. 7).

5.3.6 Debiera restringirse el derecho de los herederos, representantes legales y beneficiarios de pólizas de seguros a examinar determinados registros, limitándolo a los que no tengan más remedio que consultar para ejercer sus derechos (s. 7a).

5.3.7 Debiera modificarse la sección 34 del proyecto de reglamento. En vista del carácter confidencial del registro y de que la misma persona puede consultar a varios profesionales en el mismo establecimiento, debieran incluirse en el registro resúmenes de las sesiones terapéuticas, que sólo podrían ver los profesionales correspondientes y sus sucesores.

5.3.8 En la s. 25 del proyecto de reglamento no hay motivo para pedir el nombre del padre o marido, en caso de aborto. Por lo tanto, esta pregunta no debiera aparecer ni en la solicitud de aborto, ni en el registro médico, ni en los documentos del comité que adoptó la decisión.

#### 5.4 Health Insurance Act

5.4.1 La igualdad de los cónyuges debiera reconocerse en las s. 1.01 e) y 3.02 del reglamento, estipulando que ambos son personas responsables y que la expresión "persona a cargo" sólo se aplica a los solteros menores de 18 años que viven con los beneficiarios.

5.4.2 Sería mejor que en la tarjeta del seguro sólo figurara el nombre de soltera de una mujer casada, salvo que la propia mujer pida lo contrario.

#### 5.5 Mental Patients Protection Act

Debido a los problemas fundamentales que existen en esta Ley, proponemos que se revise a fondo, en vez de limitarse a enmendarla. A tal efecto, hay que estudiar el enfoque, contexto y estructura de un instrumento legal que permite que las personas sean confinadas, sin darles oportunidad para defenderse antes de que sea demasiado tarde. El hecho de que esta Ley contenga poderes discriminatorios que podrían original abusos, justifica que la Comisión realice una minuciosa

/...

investigación de toda la filosofía que anima a la Ley, la cual se basa en la infalibilidad de los psiquiatras y no mantiene por completo los principios de la justicia natural, y sobre todo las normas de audi alteram partem y del proceso legal debido.

Aquí, nos limitaremos a señalar que la Ley obliga a los psiquiatras a desempeñar un papel imposible, al imponerles la triple carga de actuar como médico, juez y carcelero simultáneamente.

#### 5.6 Public Health Protection Act

5.6.1 Para cumplir la s. 47 de la Carta, la expresión "autoridad paterna" debiera cambiarse a "autoridad del progenitor" (s. 36).

5.6.2 Las secciones 7.014 y 9.202 del reglamento, que prohíben la concesión de licencias en caso de determinados delitos o quiebra, debieran revisarse para asegurarse de que estos requisitos se exigen de buena fe, y que existe una relación entre los criterios y la licencia que se solicita.

5.6.3 En la s. 3, que concede al Departamento el derecho a poner las estadísticas a disposición de usuarios de la forma que crea conveniente, debiera especificarse que todos los datos se divulgarán de tal manera que no podrá identificarse a la persona afectada.

#### 5.7 Quebec Pension Plan

5.7.1 En la s. 105, que estipula que "La Junta podrá decidir si una persona se considera ... el cónyuge superviviente", no está justificada la frase "podrá decidir". Bastaría con indicar que la persona se considera como el cónyuge real, si hay pruebas de que se han satisfecho las condiciones exigidas.

5.7.2 En la s. 106 se aplica el mismo argumento, y no está justificado decir "podrá".

5.7.3 Nos parece que la s. 3.13 del reglamento, que establece que cualquier prestación que quede impagada podrá abonarse a cualquier persona para la que la Junta considere que el pago es justo y razonable, no hay motivo para agregar "podrá" cuando ya se ha especificado el criterio de "justo y razonable". Una vez establecidos los criterios, la Junta debiera estar obligada a pagar las prestaciones.

5.7.4 Habría que eliminar la sección 3.18 del reglamento, que permite que la Junta suspenda el pago durante una investigación; esta norma existe en virtud de la s. 226 e) de la Ley. La disposición contraviene la s. 23 de la Carta, que prohíbe privar a una persona de un derecho sin una audiencia pública imparcial en un tribunal independiente, principio que se aplica en la s. 2.06 del reglamento de asistencia social:

"El solicitante será responsable de establecer su derecho a recibir la asistencia. Cuando se haya reconocido, y a menos que se estipule otra cosa, el Departamento será responsable de establecer que tal derecho ha cesado, de conformidad con su derecho a exigir documentos de apoyo."

5.7.5 La sección 5.01 permite que la Junta pague gastos de entierro "si lo considera apropiado", contra presentación de pruebas satisfactorias. La frase discrecional debiera suprimirse; si una persona presenta pruebas satisfactorias, no hay motivo para incluir los poderes discrecionales.

#### 5.8 Quebec Family Allowances Plan

5.8.1 La sección 5.05 del reglamento estipula que la Junta podrá suspender el pago de la prestación cuando muere la persona a la que se ha concedido. La Junta debiera estar obligada a encontrar un administrador, tal como el tutor o guardian del niño, a quien se abonaría la prestación en beneficio del niño.

5.8.2 Debieran anularse las secciones 6.01 y 6.02 del reglamento, que dan a la Junta derecho a suspender el pago de la prestación mientras se realiza una investigación. Esta facultad se deriva de la s. 25 f) de la Ley y es contraria a la s. 23 de la Carta.

#### 5.9 Social Aid Act

5.9.1 Los motivos de discriminación que se enumeran en la s. 18 debían revisarse para hacerlos compatibles con la Carta; más concretamente, habría que añadir el estado civil y cambiar "ascendencia nacional" a "origen nacional".

5.9.2 Las restricciones de las prestaciones concedidas a las personas de menos de 30 años capaces de trabajar, que figuran en la s. 3.07 del reglamento, debieran suprimirse. Esta sección se ha declarado recientemente ultra vires y, por lo tanto, parece contravenir las disposiciones de la s. 45 de la Carta, que asegura la asistencia financiera y social prevista por la ley, para garantizar un nivel de vida decente.

#### Conclusión

Los derechos enunciados en los artículos 6 y 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales están protegidos en la legislación de la Provincia de Quebec. Esto lo demuestra el gran número y alcance de las leyes y otros instrumentos legislativos.

Aparte del número y estricta correspondencia entre los convenios internacionales y las leyes nacionales, es importante poder apreciar la calidad de los derechos reconocidos y el grado de respeto a los derechos fundamentales, que se confirman en nuestra legislación.

La legislación laboral hoy vigente se complementará en breve con una orden sobre licencia de maternidad y con leyes sobre las normas de empleo mínimas. En consecuencia, se aclararán y protegerán mejor los derechos de los trabajadores, y especialmente de los no sindicatos.

Respecto de la legislación social que hemos examinado en conjunto, y siguiendo las recomendaciones de la Comisión de Derechos Humanos, el Departamento de Asuntos Sociales de Quebec ha pedido a un grupo de expertos que estudien la forma de poner en práctica los cambios propuestos.

/...

Además de creer que el auténtico respeto por los derechos humanos fundamentales hace que todas las leyes puedan mejorarse, la Comisión de Derechos Humanos desea reiterar que piensa cumplir el mandato que se le ha conferido por ley. Para ello está revisando toda la legislación anterior a la promulgación de la Carta de Derechos Humanos y Libertades de 1976, y al mismo tiempo estudia y analiza todos los proyectos de ley y de reglamento. Al proceder así, la Comisión no sólo trata de ajustarse a las normas internacionales, sino también de lograr el máximo respeto de los derechos y libertades fundamentales.

## 9. SASKATCHEWAN

### Introducción

El Gobierno de Saskatchewan continúa revisando la legislación de la Provincia, para asegurarse de que satisface los requisitos del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

#### ARTICULO 1

La Provincia de Saskatchewan suscribe los principios de autodeterminación y de control por la población de los recursos naturales de la Provincia. En algunos sectores, y especialmente en el de la energía y la potasa, ha comprado los recursos de los propietarios particulares para asegurar el control por la Provincia.

#### ARTICULO 2

En el Saskatchewan Human Rights Code, que entró en vigor el 7 de agosto de 1979, se consagra el disfrute de determinados derechos sin discriminación por motivos de raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen de la persona. En su sección 3, la Ley dice:

"a) para fomentar el reconocimiento de la dignidad inherente y de la igualdad de los derechos inalienables de todos los miembros de la familia humana; y

b) para promover la política oficial de Saskatchewan de que todas las personas son libres e iguales en dignidad y en derechos, y desalentar y suprimir la discriminación."

En las secciones 4, 5, 6, 7 y 8 del Código se protegen determinados derechos fundamentales, entre ellos la libertad de conciencia, de opinión y de creencias y la libertad de asociación para enseñar y practicar la religión; la libertad de expresión, reunión pacífica y asociación, y la libertad contra el arresto o detención arbitrarios, y la libertad para celebrar elecciones. En otras disposiciones del Código se prevé el derecho a dedicarse a cualquier ocupación, negocio o iniciativa; la posesión de bienes; la afiliación a asociaciones de profesiones y oficios; la educación; la vivienda; el derecho a utilizar los hoteles, restaurantes, teatros u otros lugares donde suele ser admitido el público, y la prohibición de la discriminación en el trabajo o en la sindicación. Este instrumento legislativo se aplica a la Corona y a sus funcionarios, y tiene precedencia sobre cualquier otra ley de Saskatchewan.

Los recursos de que dispone la persona agraviada por la discriminación son muchos y muy variados. Cualquiera que contravenga este instrumento legal es culpable de una falta o delito y puede ser demandado. Asimismo, se puede obtener un mandamiento judicial que impida que el infractor continúe incurriendo en la falta o delito.

/...

Sin embargo, en la práctica el remedio más eficaz contra la violación de los derechos humanos ha sido la labor realizada por la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan. La Comisión tiene la obligación jurídica de defender el principio de que toda persona es libre e igual en dignidad y derechos; de fomentar la comprensión, aceptación y aplicación de las leyes sobre derechos humanos; de preparar y ejecutar programas de enseñanza para eliminar las prácticas discriminatorias; de divulgar información y fomentar el entendimiento de los derechos jurídicos de los residentes de la Provincia; de extender el principio de la igualdad de oportunidades y de la igualdad en el ejercicio de los derechos jurídicos; de realizar investigaciones, y de afirmar el principio de que la diversidad de culturas constituye un derecho humano y un valor humano fundamental que es básico. La Comisión investiga las reclamaciones por infracción de derechos y trata de llegar a un arreglo. Si no puede llegar a tal arreglo, le es posible abrir una investigación oficial, que puede convertirse en una orden de cumplimiento de la legislación y de pago de indemnizaciones.

Entre noviembre de 1972, mes en que se creó, y marzo de 1977, la Comisión recibió 690 reclamaciones oficiales, más numerosas preguntas sobre distintas cuestiones. De las quejas oficiales, en la mitad se alegaba discriminación por motivos del sexo, el 38% por motivos de raza o color, el 7% por la nacionalidad, el 3% por la religión y el resto, por violación de otras libertades fundamentales. Del total, la Comisión llegó en el 97% a un arreglo satisfactorio para las partes afectadas, y en el 20% inició una encuesta oficial.

La persona agraviada cuya queja no entra dentro de la jurisdicción de la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan, puede recurrir al "ombudsman", en virtud de la Ombudsman Act, 1972, si la supuesta violación del derecho ha sido cometida por un organismo o un funcionario del Gobierno. El ámbito de la jurisdicción del ombudsman es más amplio que el de la Comisión de Derechos Humanos; puede investigar, convocar audiencias y hacer recomendaciones en un informe público dirigido a la Cámara legislativa, cuando una decisión, recomendación, acto u omisión es "contrario a la ley", "ilógico, injusto, opresivo o indebidamente discriminatorio", "basado en su totalidad o en parte en un error legal o factual", o "equivocado". Los presos, los internados en hospitales y cualquier persona bajo custodia tienen derecho a comunicarse confidencialmente con el ombudsman. Sin embargo, el ombudsman no puede investigar las decisiones o actos de la Asamblea legislativa, el Gabinete, un tribunal, un árbitro, el procurador de la Corona o un subsecretario.

### ARTICULO 3

La legislación sobre derechos humanos de Saskatchewan, ya citada, prohíbe la discriminación a causa del sexo. En los últimos años, se han adoptado varias otras medidas para suprimir la discriminación entre hombres y mujeres. En los párrafos siguientes se describirán algunas, según sea apropiado.

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

B. 1) Acceso al trabajo

La Provincia de Saskatchewan reconoce el derecho a trabajar, que incluye la oportunidad de todos para ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y ha adoptado las medidas pertinentes para protegerlo.

El Saskatchewan Human Rights Code garantiza que no se discriminara contra los trabajadores en lo que se refiere a la contratación, despido o plazos o condiciones de empleo por motivos de raza, religión, creencias, color, sexo, estado civil, edad, incapacidad, física, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen. Ninguna agencia de colocaciones podrá discriminar al proporcionar trabajo a las personas, y ningún sindicato podrá discriminar contra una persona que trata de afiliarse o contra ninguno de sus afiliados.

El texto de la sección 16 del Código dice:

"1) Ningún empleador se negará a emplear o a continuar empleando o discriminará de alguna otra forma contra las personas o clases de personas respecto del empleo, o de cualquier plazo o condición del empleo, por motivos de raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen.

2) Ninguna agencia de colocaciones discriminará contra las personas o clases de personas por motivos de raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen al recibir, clasificar, tramitar o actuar de alguna otra forma en las ofertas de trabajo o al referir a un solicitante o solicitantes a un empleador o a cualquier persona que actúe en nombre del empleador."

El texto de la sección 17 del Código dice:

"Ningún sindicato excluirá a nadie de la afiliación completa o expulsará, suspenderá o discriminará de alguna otra forma contra sus afiliados, o discriminará contra cualquier persona respecto del empleo que pudiera darle un empleador, por motivos de raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen de la persona o afiliado."

El texto de la sección 9 del Código dice:

"Todas las personas y clases de personas gozarán del derecho a dedicarse y actuar en cualquier ocupación, negocio o iniciativa dentro de la ley sin sufrir discriminación por motivos de raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen."

/...

El texto de la sección 45 del Código dice:

"Ninguna persona:

- a) negará empleo o la continuación en el empleo a cualquier persona;
- b) amenazará con el despido o castigará de alguna otra forma a cualquier persona respecto del empleo o de cualquier plazo, condición o privilegio del mismo;
- c) discriminará contra cualquier persona respecto del empleo o de cualquier plazo, condición o privilegio del mismo; o
- d) intimidará, tomará represalias, ejercerá coerción o impondrá sanciones pecuniarias o de otra índole, pérdidas u otras sanciones o pérdidas o desventajas a cualquier persona;

alegando que esa persona:

- e) ha presentado o puede presentar una reclamación en virtud de la ley;
- f) ha divulgado o puede divulgar datos sobre cualquier cuestión por la que ha reclamado;
- g) ha declarado o puede declarar en un procedimiento iniciado en virtud de la ley, o
- h) ha participado o puede participar de alguna otra forma en un procedimiento entablado en virtud de la ley."

Por la sección 47 del Código se autoriza la ejecución de programas de acción afirmativa en las esferas del trabajo, los servicios, las instalaciones, el alojamiento y la enseñanza.

"para prevenir las desventajas que es probable que padezcan o para eliminar o reducir las desventajas que padecen los grupos de personas que se encuentran en situación desventajosa o se encontraran en situación desventajosa por motivos basados o relacionados con la raza, creencias, religión, color, sexo, estado civil, incapacidad física, edad, nacionalidad, ascendencia o lugar de origen de los miembros de ese grupo."

#### Empleo de la juventud

El empleo de los jóvenes está restringido por varios instrumentos legislativos.

En virtud de la sección 75 de la Family Services Act, 1973, S.S. 1973, c. 38, nadie dará empleo a una persona menor de 16 años en cualquier momento o lugar donde la naturaleza del trabajo sea inadecuada o donde no existan disposiciones para proporcionarle el cuidado y trato inadecuados. Cualquiera que lo haga podrá ser convicto sumariamente y sancionado con una multa que no excederá de 200 dólares o pena de cárcel hasta de 30 días.



La sección 148 de la Education Act, 1978, S.S. 1978, c. 17, estipula que ninguna persona menor de 16 años, que no tenga una excusa válida en virtud de esta Ley, podrá ser empleada por nadie durante las horas de escuela. Cualquiera que lo haga podrá ser declarado culpable y sancionado con una multa que no excederá de 50 dólares.

En virtud de la sección 177 de la Urban Municipality Act, 1970, S.S. 1970, c. 78, con las enmiendas introducidas por S.S. 1973, c. 63 y S.S. 1971 (2a. leg.), c. 11, los Municipios podrán promulgar reglamentos relativos a la edad y condiciones en que se permitirá a un menor entrar o trabajar en determinados lugares de diversión.

En virtud de la Minimum Wage Board Order No. 3 (1977), la edad mínima a la que puede darse trabajo a las personas en los establecimientos docentes, hospitales, hogares de convalecencia o restaurantes es de 16 años.

Mediante la Radiation Health and Safety Act, R.S.S. 1965 \*, c. 262, con las enmiendas introducidas por S.S. 1970, c. 52; S.S. 1971, c. 42, y S.S. 1973, c. 82, las personas menores de 18 años no pueden trabajar en ocupaciones en que están expuestas con regularidad a radiaciones ionizantes del equipo de irradiación, que suele ser de rayos X.

B. 2) Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante

La Provincia de Saskatchewan ha adoptado medidas para lograr un desarrollo económico, social y cultural constante y un empleo plenamente productivo. Algunas de las actividades se describen a continuación.

En 1974, el Gobierno provincial concertó un acuerdo de desarrollo general de 10 años de duración con el Gobierno federal, para facilitar la colaboración en iniciativas destinadas a promover el desarrollo económico y socioeconómico de Saskatchewan. La descripción general de esta clase de acuerdos aparece en la parte del informe que trata del Gobierno federal. Los sectores de actividad identificados para Saskatchewan en el acuerdo son las industrias siderúrgicas y del metal, el desarrollo forestal, la agricultura y las agroindustrias, la zona septentrional de la Provincia para actividades de recreo y turismo, el desarrollo urbano y el desarrollo rural.

En 1977 se estableció un acuerdo especial sobre desarrollo rural, entre el Gobierno provincial y el Gobierno federal. Este acuerdo implica programas especiales para ayudar a los residentes de las zonas rurales, y en especial a los de ascendencia india, a crear oportunidades para mejorar su situación económica y socioeconómica. El acuerdo tiene una duración de cinco años.

---

\* Los Estatutos revisados de Saskatchewan, 1965, se han vuelto a revisar recientemente. Los nuevos Estatutos revisados, 1978, incluyen las enmiendas de todos los instrumentos jurídicos de la Provincia hasta 1978, y se han publicado después de preparado el presente informe.

Asimismo, el gobierno de Saskatchewan creó en 1978 un programa de ayuda a la pequeña industria. Este programa se conoce con el nombre de Small Industry Development Program, y se estableció mediante la Industry Incentives Act, 1970.

Considerando que las pequeñas industrias manufactureras tropiezan con dificultades para obtener la ayuda financiera que ya existe, con este programa se pretende proporcionarles capital mediante "préstamos perdonables", con objeto de estimular la creación de nuevas industrias de esta clase o la ampliación de las que ya funcionan. La cuantía de estos préstamos perdonables varía según la localidad, con lo que se reconoce el hecho de que a menudo es difícil obtener capital en las zonas rurales y que las empresas manufactureras ubicadas en los centros urbanos más pequeños tienen algunos problemas en sus operaciones. En el año fiscal de 1978-1979 se asignó a este programa un presupuesto de 401.500 dólares.

#### El Employment Opportunities Program

Mediante orden en Consejo No. 1019/78, el Gobierno de Saskatchewan creó en 1978 el Programa de oportunidades de empleo, como reglamento de la Industry and Commerce Development Act, 1972. Este Programa tiene por objeto proporcionar ayuda financiera a fin de determinar, crear o mantener puestos de trabajo para empleados elegibles. En virtud de este programa, los proyectos que: i) puedan proporcionar puestos de trabajo a uno o varios empleados elegibles, y ii) puedan proporcionar servicios que contribuyan a dar trabajo a los empleados elegibles, podrán recibir ayuda financiera del Gobierno. Tal asistencia, que no pasará de 30.000 dólares para ningún proyecto, se puede conceder para sus distintos componentes, tal como costo de la evaluación, costos del capital, operaciones, administración, servicios especiales que utilizarán los empleados elegibles, compensación de la diferencia entre la productividad normalmente aceptable y la real de un empleado elegible, formación de los empleados elegibles y otros gastos que pudieran ser necesarios en relación con el trabajo de los empleados elegibles.

Según el reglamento, "empleados elegibles" designa a las personas que involuntariamente tropiezan con dificultades para tener empleo regular y lograr unos ingresos adecuados porque:

- i) carecen de conocimientos o de calificaciones comercializables;
- ii) tropiezan con barreras sociales, raciales, culturales o geográficas, o
- iii) sufren incapacidad física, mental o de otra índole.

#### El Employment Support Program

Mediante el Programa de apoyo al empleo, que administra el Departamento de Servicios Sociales, grupos de personas obtienen asistencia social para realizar trabajos en beneficio de la comunidad, recibiendo un subsidio en dinero. El subsidio se paga durante veinte semanas, y puede iniciarse en cualquier momento durante el año.

Creado en 1973, el Programa de apoyo al empleo suministró fondos y apoyo durante 1977/78 a 75 grupos, que dieron trabajo a 590 personas. La experiencia adquirida en el trabajo es un método flexible de ampliar la participación de la

persona en las actividades comunales, y sirve como incentivo para que busque otras formas de empleo o de capacitación después de acabado el proyecto.

Cualquiera que obtenga asistencia social del Departamento puede solicitar trabajo para recibir un subsidio en virtud de este programa.

La mayoría de los subsidios se pagan a grupos, pues las personas que trabajan colectivamente pueden lograr éxito donde un solo individuo fracasaría. Muchos de los grupos para ejecutar proyectos se forman por personas interesadas, que no hacen más que reunirse.

Los "clientes" elegibles son solteros o casados sin hijos, que perciben un salario de 2,50/hora, ó 100 dólares por una semana de trabajo de 40 horas. Si tienen hijos a cargo, pueden solicitar un suplemento de salario en virtud del Family Income Plan, que concede prestaciones según el número de niños.

Además del salario, el subsidio incluye fondos para pagar la parte de la contribución al seguro de desempleo que corresponde al empleador. También se incluye dinero para determinados gastos de administración del proyecto.

Se puede ayudar a muchos tipos de proyectos de la comunidad o de automejora; a continuación aparece una lista de algunos que han tenido éxito:

- guarderías infantiles
- huertas comerciales
- centros de asistencia social
- proyectos de renovación de casas
- producción artesanal
- oficina de colocaciones
- proyectos sobre derechos humanos
- centros de visita
- equipo para inválidos
- servicios a personas de edad
- cuadrillas de obreros de construcción de viviendas
- talleres de alfarero
- limpieza de parques locales o comunales
- centros de recreo
- casas de cura de alcohólicos
- programas para progenitor único

### B. 3) Organización del mercado de trabajo

Saskatchewan realiza actividades de planificación y análisis de los recursos humanos de la Provincia. Si bien no tiene un servicio de empleo como tal, la nueva División de Recursos Humanos, del Departamento del Trabajo, se encarga de analizar continuamente el mercado y de evaluar y vigilar los programas relativos a los recursos humanos en ejecución y propuestos para la Provincia. Esta División también sirve de enlace entre las muchas dependencias y organismos (federales y provinciales) que tienen programas de esta clase, y además actúa como Secretaría del Comité de Planificación de los Recursos Humanos.

Los servicios de empleo del Gobierno federal también mantienen oficinas en la Provincia de Saskatchewan.

La Provincia ha aprobado la Employment Agencies Act, R.S.S. 1965, c. 297, por la que se controlan las agencias de colocaciones. La Ley prohíbe que cualquier persona, empresa, sociedad o asociación cobre directa o indirectamente honorarios a

/...

las personas que buscan trabajo, y no puede cobrarse ninguna suma por proporcionar información sobre los empleadores que buscan obreros, ni sobre los obreros que buscan trabajo.

Los pueblos, aldeas o Municipios rurales donde no hay oficina de empleo del Gobierno federal, pueden establecer una y cargar a los empleadores que hagan uso de sus servicios un honorario, que puede fijarse por reglamento. Tienen que informar al Departamento, que tal vez les haga presentar informes.

Las disposiciones de esta Ley no se aplican a las agencias de colocaciones que se limitan a ofrecer puestos de trabajo vinculados a las instituciones docentes.

B. 4) Programas de orientación y formación técnicoprofesional

La Provincia de Saskatchewan ofrece programas de formación de la mano de obra, en colaboración con el Gobierno federal. Estas actividades ya se han indicado en la parte del presente informe correspondiente al Gobierno federal.

Respecto de las calificaciones de aprendices y oficiales de oficios, la Provincia ha promulgado la Apprenticeship and Tradesmen' Qualification Act, R.S.S. 1965, c. 299, con las enmiendas introducidas por S.S. 1968, c. 5. El objeto de esta Ley es enseñar oficios, y examinar y expedir certificados de aptitud a los oficiales, según sus calificaciones.

La Ley está administrada por el Departamento del Trabajo, por conducto de la División de Aprendizaje y Normas.

Se ha creado una Junta consultiva sobre oficios para cada oficio designado, con excepción del de estucador. Su función es ayudar al director de la División de Aprendizaje y Normas a preparar y revisar Manuales de instrucción y los exámenes de oficios, haciendo recomendaciones sobre los temas del aprendizaje y las calificaciones de los oficiales.

Cada junta tiene por lo menos cinco miembros, y como mínimo dos suplentes, todos los cuales son nombrados por el Departamento del Trabajo. El director de la citada División, o un inspector autorizado para representarlo, preside la Junta. Los demás miembros representan a partes iguales a los empleadores y los empleados del oficio designado.

En los diversos centros se organizan juntas locales de examen del oficio, para cada oficio designado. Estos órganos están constituidos por el inspector provincial y un número igual de representantes de los empleadores y empleados.

Las juntas de localidad entrevistan a cada aspirante, para comprobar el tiempo que ha trabajado en ese oficio, y luego recomiendan al director de la División de Aprendizaje y Normas el "crédito" que se le concederá.

Oficios designados. La Ley prevé que se "designen" los oficios en los que hay programas de formación o se realizan exámenes. Estas actividades existen en los oficios de obrero de calderas, albañil de fábrica, carpintero, cocinero, mecánico

electricista, trabajador del vidrio, reparador de maquinaria pesada, mecánico industrial, obrero de línea (eléctrica), maquinista, carroceros, mecánico de automóvil, pintor-decorador, ajustador de tuberías, plomero, mecánico de radio y televisión, mecánico de refrigerador y aire acondicionado, techador, chapista, enladrillador, soldador (al arco eléctrico) y soldador (al soplete).

Sólo hay exámenes en los oficios de barbero, empleado de salón de belleza y estucador.

Certificados de aptitud. Todos los oficiales de barbería, salón de belleza, mecánica de automóviles, carpintería y pintura-decoración de Saskatchewan tiene que poseer un certificado de aptitud expedido por la Provincia. Los oficiales de plomería, carrocería de automóviles, chapistería o radio y televisión sólo tienen que poseer un certificado de aptitud si trabajan en una ciudad de Saskatchewan o dentro de un radio de cinco millas de ella. Si carecen del certificado, los empleadores no pueden darles trabajo. Fuera de esa zona, estos oficios no requieren certificado, pero los oficiales pueden obtenerlo voluntariamente.

Los oficiales de los demás oficios no necesitan certificado de aptitud, pero pueden obtenerlo voluntariamente.

Los certificados de aptitud, salvo los de aprendiz, no se pueden conseguir más que sometiéndose a un examen. Por lo general son válidos para dos años y pueden renovarse sin examen, si se solicitan en debida forma. El certificado de oficial tiene validez permanente.

Aprendizaje obligatorio. El reglamento promulgado en virtud de la Ley requiere que el aprendizaje sea obligatorio en tres de los oficios especificados: electricista, chapista y plomero.

Las personas que comiencen a trabajar en estos oficios el 1° de diciembre de 1976 o después tienen que contratarse como aprendices, si bien el reglamento prevé un período de pruebas de seis meses antes de llenar los documentos oficiales de aprendizaje.

En el reglamento también se estipula que el empleador que no tenga un certificado de oficial en el oficio correspondiente no podrá contratar a nuevos aprendices, sin dar primero trabajo a un oficial. No deberá pasarse de la relación 1:1 entre aprendices y oficiales.

Registros del empleador. La Ley requiere que todos los empleadores que se dediquen a los oficios designados deberán registrar los siguientes datos de cada uno de los empleados que tengan: nombre, dirección, fecha de nacimiento, oficio, categoría en el momento, número y fecha de expiración del último certificado expedido, fecha de comienzo del empleo actual, salario y horas de trabajo. Estos registros estarán a disposición de los inspectores de la División de Aprendizaje y Normas.

Contratos de aprendizaje. En todos estos contratos se indicará su duración, teniendo en cuenta la experiencia que el interesado ya ha adquirido en el oficio. Además, fijan el salario mínimo y las obligaciones mutuas del aprendiz y del empleador. También establecen un período mínimo de prueba de tres meses, durante

/...

los cuales una u otra parte pueden anular el contrato. Asimismo estipulan que el aprendiz podrá ser "traspasado" a otro empleador, y que el contrato podrá cancelarse por causa justificada.

Formación de aprendices. La enseñanza de un oficio es gratuita en el Instituto Técnico de Saskatchewan, Moose Jaw; en el Instituto de Artes y Ciencias Aplicadas, Saskatoon, y en el Centro de Enseñanza de la Compañía de Electricidad de Saskatchewan, Weyburn. Los aprendices de obreros del vidrio y enladrilladores van a las instituciones técnicas de Alberta para estudiar y hacer prácticas.

Subsidio de aprendizaje. Para animar a los aprendices a hacer uso de los servicios de formación profesional que se prestan en virtud de la Ley, se paga un subsidio de costo de vida a los que asisten a los cursos de enseñanza de oficios. Su cuantía varía, según el estado civil del aprendiz, y si vive en su casa o no durante la capacitación.

La Trade Schools Regulation Act. R.S.S. 1965, c. 197, con las enmiendas introducidas por S.S. 1972, c. 136, establece las normas que regirán en la regulación, registro e inspección de las escuelas de oficios. Se aplica a todas las escuelas particulares que ofrecen cursos de enseñanza de oficios y formación vocacional.

Por la Human Resources Development Act, S.S. 1972, c. 54, se prevé la formación en el trabajo de las personas con desventajas. El programa tiene por objeto proporcionar oportunidades de empleo que sirvan de ayuda a las personas que encuentran dificultades para lograr trabajo.

El programa de desarrollo de los recursos humanos fomenta el empleo de las personas con desventajas en puestos donde aprendan, y por él se negocia con los empleadores la remuneración de esos puestos. El salario debe guardar relación con el puesto, y nunca será inferior al salario mínimo. Durante el período de instrucción se paga un subsidio a los aprendices.

Los funcionarios públicos reciben licencia para asistir a conferencias, convenciones, seminarios y cursillos hasta de una semana, cuando se considera que están relacionados directamente con su labor y que se beneficiará el Departamento correspondiente. El presidente de la Comisión de Administración Pública también puede autorizar licencias con sueldo hasta de dos meses o más, según una cédula que figura en el reglamento de la Public Service Act.

#### B. 5) Protección contra el despido arbitrario del empleo

En el proceso de revisión del programa regular y las leyes, el Departamento del Trabajo de Saskatchewan ha estudiado la posibilidad de enmendar la Labour Standards Act, 1977, para extender a los obreros la protección contra el despido injustificado. A tal efecto, se ha evaluado la legislación del Gobierno federal y de la jurisdicción de Nueva Escocia, con objeto de determinar su aplicabilidad en la Provincia. No obstante, ya existen algunas disposiciones que protegen hasta cierto punto a los empleados contra el despido injustificado.

En la sección 89 de la Labour Standards Act, 1977 se establece que cuando un empleador es declarado culpable de haber despedido o suspendido a un empleado contraviniendo cualquier disposición de la Ley, el juez que le condena puede ordenarle que restablezca al empleado en su puesto anterior con los mismos plazos y condiciones que tenía, o que le pague el salario que habría ganado de no haber sido despedido o suspendido indebidamente.

Los empleados sindicados pueden recurrir contra el despido injustificado mediante los procedimientos de reivindicación que figuran en su respectivo contrato colectivo de trabajo.

En virtud de las disposiciones de la Public Service Act, R.S.S. 1965, c. 9, el funcionario de plantilla que ocupa un cargo en el servicio clasificado que no está dentro de un contrato colectivo y que es despedido o degradado, puede apelar a la Comisión de Administración Pública dentro de los 30 días siguientes a tal despido o degradación. La subsección 39 (4) estipula que, en caso de despido o degradación sin causa justificada, la Comisión puede ordenar que el funcionario sea restablecido en su cargo o adoptar otras medidas pertinentes.

El funcionario de plantilla que ocupa un cargo en el servicio clasificado que está dentro del ámbito de un contrato colectivo y que es despedido o degradado o tiene alguna otra reivindicación o reclamación, puede apelar siguiendo los procedimientos establecidos por el contrato colectivo aplicable.

La Trade Union Act, 1972, S.S. 1972, c. 137, con las enmiendas introducidas por S.S. 1976-77, c. 89, proporciona protección contra el despido arbitrario del empleo debido a "cambios tecnológicos" realizados por el empleador. En la subsección 42 (2) de la Ley se establece que:

"El empleador cuyos empleados están representados por un sindicato y que se proponga introducir cambios tecnológicos que es probable afecten a los plazos, condiciones y seguridad en el empleo de un número significativo de esos empleados, deberá notificar el cambio al sindicato y al Departamento por lo menos 90 días antes de la fecha en que efectuará las modificaciones de técnica."

Si el empleador no cumple los requisitos de esta subsección, la Junta de Relaciones Laborales podrá enviarle una orden diciendo que restablezca en su puesto a cualquier empleado desplazado como consecuencia del cambio tecnológico y que le reembolse de cualquier pérdida de salario que pudiera haber sufrido a causa del desplazamiento.

#### C. Estadísticas de empleo y desempleo

En la Provincia de Saskatchewan, que tiene 933.800 habitantes, la fuerza de trabajo está compuesta de 421.000 personas de ambos sexos, con una edad de 15 años o más. La tasa de desempleo ascendió al 4,5%. Todas las cifras corresponden al año 1977.

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

A. Remuneración

1. Las principales leyes aplicables son la Labour Standards Act, 1977, S.S. 1976-77, c. 36; la Industrial Standards Act, R.S.S. 1965, c. 286, con las enmiendas introducidas por S.S. 1967, c. 65; la Trade Union Act, 1972, y la Public Service Act, y sus reglamentos.

2. Principales métodos utilizados para fijar los salarios

La Junta de Salarios Mínimos establece el salario mínimo; este órgano se designa en virtud de la Labour Standards Act, 1977. La Junta examina con regularidad los indicadores económicos, para decidir la cuantía del salario mínimo que deberán recibir todos los trabajadores de Saskatchewan, con independencia de la edad o sexo. Entre 1971 y 1978, el salario mínimo general evolucionó como sigue: en 1971 se fijó en 1,50 dólares, suma que se elevó a 1,70 dólares, el 2 de enero de 1972; a 1,75 dólares, el 1° de julio de 1972; a 2,00 dólares, el 1° de diciembre de 1973; a 2,25 dólares, el 2 de julio de 1974; a 2,50 dólares, el 31 de marzo de 1975; a 2,80 dólares, el 1° de enero de 1976; a 3,00 dólares, el 1° de enero de 1977; a 3,15 dólares, el 31 de enero de 1978; a 3,25 dólares, el 30 de junio de 1978, y a 3,50 dólares, el 1° de enero de 1980.

Por la Industrial Standards Act se autoriza al Departamento del Trabajo a convocar reuniones de empleadores y empleados, para determinar las normas sobre salarios y horarios en determinadas industrias. Esta facultad existe para todas las industrias, excepto la minería y la agricultura, en todas las zonas de la Provincia.

El Departamento puede delimitar zonas para cualquier industria. A solicitud de los empleadores o empleados dentro de una zona, puede autorizar a un funcionario para que convoque una conferencia de empleadores y empleados de la industria, con objeto de investigar y estudiar las condiciones de trabajo y negociar los salarios y horarios. Los asistentes a la Conferencia pueden remitir al Departamento una cédula de salarios y horarios para la industria correspondiente; además, pueden enmendar cualquier cédula vigente.

Si el Departamento queda satisfecho con la cédula convenida por una mayoría de los empleados y uno o varios empleadores que representen una parte importante de la industria afectada, podrá aprobarla. A continuación, el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede declarar la cédula vigente para toda la zona designada y obligatoria para los empleadores y empleados de esa industria.

Para cada zona o grupo de zonas a que se aplique una cédula cualquiera, el Departamento podrá designar una junta consultiva, formada por cinco miembros (dos nombrados por el empleador y dos nombrados por los empleados). El otro miembro, que la presidirá, será nombrado por el propio Departamento. Esta junta escuchará las reclamaciones, y en general ayudará a aplicar las disposiciones y cédulas.

Cualquier cláusula incluida en una cédula sobre salarios, horarios u otras condiciones de trabajo menos favorable que las disposiciones de la Labour Standards Act, 1977 o de cualquier otra ley, será sustituida por las normas más favorables.

/...



Todo empleador al que afecte la cédula deberá exhibir un ejemplar en un lugar bien visible del sitio de trabajo. Además, tendrá que llevar un registro correcto y auténtico de los salarios y horarios de sus trabajadores.

La política de salario equitativo en los contratos oficiales se encuentra en la Fair Wage Resolution of the Saskatchewan Legislative Assembly (Orden en Consejo No. 301/44, del 23 de marzo de 1944); la Highways Act, R.S.S. 1965, c. 27, y la Public Works Act, R.S.S. 1965, c. 35, sección 46. Con esta legislación se pretende garantizar a los trabajadores de las obras y proyectos del Gobierno provincial un salario equitativo y razonable. Se aplica a todas las obras y actividades bajo el control del Gobierno de la Provincia.

La política sobre salarios equitativos está administrada por un funcionario público, que es el jefe de la Subdirección de Servicios de Empleo, del Departamento del Trabajo. En caso de que surjan controversias sobre el salario que se pagará en las obras públicas provinciales, el citado funcionario tiene facultades para decidir cuál será la remuneración adecuada.

La cuantía de los salarios que se pagarán en las obras por contrata del Gobierno provincial serán los que se suelen aceptar como normales para los obreros competentes del distrito en que se realizan los trabajos. Si no existe un salario corriente en el distrito, se pagará uno que resulte equitativo y razonable.

El contratista de obras públicas deberá poner en el lugar de los trabajos un ejemplar de la cláusula sobre salario equitativo incluida en su contrato, junto con una cédula de los salarios que abonará a sus trabajadores. También llevará un registro con los nombres, oficios y direcciones de los trabajadores que emplea, los salarios que les paga y el tiempo que trabajan. Este libro podrá ser inspeccionado por el funcionario de salario equitativo.

Para respaldar su solicitud de un pago en virtud de un contrato concertado con el Gobierno, el contratista tendrá que presentar un estado que muestre los salarios y horas de trabajo de las diversas clases de obreros empleados para ejecutar el contrato, y si existe algún retraso en el pago de tal remuneración.

Los salarios de los trabajadores sindicados, incluidos los funcionarios públicos sindicados, se establecen mediante el proceso de negociación colectiva previsto en la Trade Union Act, 1972.

En la sección 15 de la Public Service Act se describe el procedimiento para fijar los salarios de los funcionarios públicos no sindicados, de la forma siguiente:

- "1) La Comisión (de Administración Pública), después de enviar una notificación a todos los funcionarios de los servicios clasificados fuera del ámbito de los contratos colectivos de trabajo y después de escuchar cualquier reclamación que pudiera presentársele, remitirá al Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, un plan de remuneraciones.
- 2) El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, decidirá las escalas de sueldos para los puestos de todas las categorías de los servicios clasificados."

/...

Se han promulgado diversas medidas legislativas para proteger los salarios de los empleados o permitir que recuperen la remuneración devengada en los casos de falta de pago por el empleador.

Por la Labour Standards Act, 1977 se establece que el salario devengado por un empleado y que no se le ha pagado estará en depósito en poder del empleador. Los demás acreedores del empleador no tendrán derecho a reclamar ninguna suma con cargo a los salarios en depósito. Cuando un empleador no haya mantenido o haya descuidado mantener los salarios en depósito y sus haberes no resulten suficientes para pagar todos los salarios adeudados, los empleados se distribuirán los bienes del empleador sobre una base proporcional (sección 56).

En la Wages Recovery Act, R.S.S. 1965, c. 296, se estipula que el empleado que tenga motivos para reclamar contra su empleador por falta de pago del salario podrá presentar un informe escrito a un juez. Este tiene facultades en virtud de la Ley para ordenar que el empleador le pague la remuneración adeudada, hasta un máximo de 500 dólares (sin incluir las costas) cuando no es aplicable la Labour Standards Act, 1977, y hasta cualquier otra suma cuando el empleo está dentro del ámbito de esta Ley.

Los inspectores del Departamento del Trabajo tienen facultades para decidir la cuantía de los salarios adeudados a un empleado de conformidad con las disposiciones de la Wages Recovery Act; si el empleador y el empleado aceptan por escrito una cantidad, se pagará en el plazo de dos días al Subsecretario del Departamento, el cual se la entregará al empleado.

La Ley dice que ningún empleador podrá requerir que se le devuelvan los salarios abonados a un empleado en virtud de las disposiciones de la Ley o de un contrato de servicios. Además, el empleador no podrá despedir, amenazar con el despido o discriminar contra un empleado porque éste haya declarado en cualquier procedimiento relacionado con la aplicación de la Ley, o por haber proporcionado información al Departamento o al representante del Ministro en relación con los salarios pagados o adeudados de conformidad con la Ley.

En virtud de las disposiciones de la Ley, el representante autorizado del Departamento podrá entrar en los locales de un empleador, inspeccionar los registros y obtener datos. Los empleadores cubiertos por la Labour Standards Act, 1977 también tienen que llevar, de conformidad con la Wages Recovery Act, libros y exponer el reglamento en sus locales.

Asimismo, en la legislación relativa a determinadas categorías de trabajadores se reconoce el derecho de un empleado a ejecutar la reclamación o cargos contra los bienes de un empleador hasta que se le pagan o satisfacen los salarios adeudados.

En la Mechanic Lien Act, 1973, S.S. 1973, c. 62, con las enmiendas introducidas por S.S. 1973, c. 106 y S.S. 1973-74, c. 61, se establece que todas las personas que hagan trabajos o proporcionen servicios o materiales para construir, reformar, reparar o mejorar tierras o cosas fijas en ellas (por ejemplo, una casa) tendrán un derecho de embargo (reclamación legal) sobre los terrenos, las mejoras y el precio del contrato. La reclamación de un trabajador gozará de prioridad sobre toda las demás demandas, para cubrir hasta 30 días de salario.

La Woodmen's Lien Act, R.S.S. 1965, c. 280, estipula que cualquier persona que realice trabajos vinculados con la corta y extracción de madera tendrá una garantía prendaria contra las maderas o las cosas construidas con ella.

Respecto de la responsabilidad de la compañía, existen cinco leyes en las cuales se describen los derechos de los empleados a su salario cuando la empresa del empleador atraviesa dificultades financieras.

Mediante la sección 34 de la Bulk Sales Act, R.S.S. 1965, c. 389, se establece que cuando una sociedad en fideicomiso enajena el patrimonio de la empresa en virtud de esta Ley, tiene que pagar con prioridad sobre todas las demás deudas los salarios que adeuda a sus empleados por servicios prestados durante los tres meses anteriores a la venta, hasta un máximo de 500 dólares en cada caso. El empleado compartirá con otros acreedores el derecho a percibir el saldo de su reclamación.

Por la sección 114 de la Business Corporations Act, 1977, S.S. 1976-77, c. 10, se decide que los directores de una sociedad de capital son responsables ante sus empleados de los salarios por trabajos realizados mientras ocupaban esos cargos.

En virtud de las secciones 112 y 236 de la Companies Act, R.S.S. 1965, c. 131, los directores de una sociedad que experimenta dificultades financieras son responsables de los salarios adeudados al personal de la empresa, hasta un máximo de seis meses. Los directores también son responsables ante la Junta de Indemnizaciones Laborales por las cuotas pagaderas. Los salarios adeudados a los empleados de una sociedad y las cuotas pagaderas a la citada Junta se podrán cobrar con cargo al capital embargado en nombre de los propietarios de debentures, con prioridad sobre cualquier otro crédito contra el principal o intereses de tales valores.

La sección 10 de la Companies Winding-Up Act, R.S.S. 1965, c. 141, estipula que al distribuir el activo de una sociedad, el liquidador pagará los salarios de todos los empleados (hasta un máximo de tres meses) atribuyéndoles prioridad respecto de los créditos de los acreedores generales. Además, los empleados tendrán derecho a figurar entre los acreedores generales por cualquier saldo de su reclamación.

En la sección 15 de la Creditors' Relief Act, R.S.S. 1965, c. 98, se establece que los empleados de un deudor demandado que presenten en la Oficina del Sheriff una reclamación por salarios adeudados antes de la fecha fijada para distribuir los fondos embargados, tendrán derecho a recibir hasta tres meses de remuneración con prioridad sobre los créditos de los demás acreedores. Además, los empleados podrán participar a prorrato con los demás acreedores en cualquier saldo que pudiera quedar de su reclamación.

#### 4. Ingresos medios y costo de la vida

Los ingresos medios de los trabajadores de establecimientos industriales que emplean por lo menos 20 personas (con excepción de la agricultura, pesca, caza con trampas, servicios y la Administración pública) eran de 239,30 dólares a finales de 1977, en comparación con 198,96 dólares a finales de 1975 y 115,02 dólares a finales de 1970.

El índice de precios de consumo para todo el país se elevó de la base 100 en 1971 a 160,8 en 1977.

5. Salario igual y licencia de maternidad

La Labour Standards Act, 1977 dice que ningún empleador, o persona que actúe en nombre de un empleador, discriminará entre empleados y empleadas pagando a una empleada un salario menor que el que cobre un empleado, o viceversa, cuando tales empleados hagan trabajos análogos en el mismo establecimiento en condiciones similares y su ejecución requiera conocimientos, esfuerzos y responsabilidades similares, excepto cuando los pagos se hacen en virtud de un sistema de antigüedad o de méritos (sección 17).

En la Ley se añade que ningún empleador rebajará el salario de sus empleados para cumplir esta disposición, y que cuando la haya contravenido, no tendrá después derecho a rebajar la remuneración que debe recibir un empleado alegando que el trabajo sólo lo realizan empleados de su mismo sexo.

En la legislación se establece un procedimiento para tratar las supuestas violaciones de la Ley, con posibilidad de que la Comisión de Derechos Humanos de Saskatchewan abra una encuesta oficial (secciones 18 a 21).

Por la sección 23 de la Labour Standards Act, 1977 se dice que todas las empleadas que hayan trabajado para el mismo empleador durante 12 meses continuos o más tendrán derecho a licencia de maternidad, la cual consistirá en un período que no excederá de 18 semanas y comenzará en cualquier momento durante las 12 semanas que precedan inmediatamente a la fecha prevista para el parto.

Si la empleada no puede volver al trabajo después de transcurrido ese período por razones médicas, el empleador tendrá que concederle otra licencia hasta de seis semanas (sección 24).

La sección 26 de la Ley estipula que las empleadas que hayan recibido licencia de maternidad volverán al puesto que tenían u otro comparable, con un salario y prestaciones no inferiores al que percibían y sin pérdida de antigüedad o de derechos de pensión.

En la subsección 27 1) se establece que ningún empleador despedirá, dará de baja, suspenderá o discriminará de cualquier otra forma contra una empleada por haber quedado embarazada, esté temporalmente incapacitada por embarazo o haya solicitado licencia de maternidad, de conformidad con la Ley.

Las funcionarias públicas que no estén dentro del alcance de un contrato colectivo de trabajo, tendrán derecho, en virtud del Reglamento de la Public Service Act, a una licencia de maternidad de seis meses, con disposiciones protectoras comparables.

Las empleadas que hayan obtenido licencia de maternidad tienen derecho a las prestaciones de desempleo que se describen en la parte del presente informe dedicada al Gobierno federal dentro del artículo 9.

## B. La seguridad y la higiene en el trabajo

Para garantizar la seguridad y la higiene en el trabajo se ha promulgado la Occupational Health and Safety Act, 1977, destinada a poner en práctica un eficaz programa de higiene del trabajo, para promover el máximo bienestar físico, mental y social de los obreros. La Ley se aplica a todos los lugares de empleo y de trabajo de la Provincia que están sujetos a la jurisdicción del Gobierno de Saskatchewan. Por ella se establecen con carácter obligatorio comités mixtos de empleadores y empleados para regular la higiene y seguridad en todos los lugares que emplean 10 o más personas.

En virtud de la Ley, los funcionarios encargados de la higiene tienen amplias facultades para entrar en los lugares de trabajo a inspeccionarlos y para dar órdenes de cese de las actividades si los obreros corren el riesgo de sufrir lesiones graves. Además, según la Ley un empleado puede negarse a realizar un acto o serie de actos cuando tiene motivos para creer que resultarán sumamente peligrosos, o hasta que el comité o el funcionario de higiene del trabajo decidan sobre la cuestión.

El Departamento del Trabajo tiene poderes para requerir la supervisión de los empleados por médicos en cualquier lugar o clase de lugar y en cualquier ocupación que exista el riesgo de un accidente o un peligro para la salud. En determinadas circunstancias, también puede exigir que se cree un servicio de sanidad en el lugar o clase de lugares del empleo.

La Ley estipula además que el empleador no podrá realizar ningún acto discriminatorio contra los trabajadores porque participen en las actividades del comité de higiene de su lugar de empleo o se asocien con él.

Varias otras leyes están destinadas a garantizar la seguridad del lugar de trabajo o contienen cláusulas a tal efecto, entre ellas la Boiler and Pressure Vessel Act, 1977, S.S. 1976-77, c. 8; la Electrical Inspection and Licencing Act, R.S.S. 1965, c. 367; la Gas Inspection and Licencing Act, R.S.S. 1965, c. 368, con las enmiendas introducidas por S.S. 1967, c. 68; la Building Trades Protection Act, R.S.S. 1965, c. 374, y la Radiation Health and Safety Act, R.S.S. 1965, c. 262, con las enmiendas introducidas por S.S. 1970, c. 52, S.S. 1971, c. 42, y S.S. 1973, c. 82.

En la última ley se requiere además que, antes de instalar o codificar el equipo de irradiación, se presente un plan al Departamento para que lo apruebe. Todas las personas que exploten equipo de irradiación deberán presentar un informe al quedar terminada la instalación o modificación de ese equipo, y un informe anual al Departamento.

Todas las personas que regulan el funcionamiento de equipo de irradiación deben ser operadores aprobados.

Las disposiciones de la Ley prohíben que se empleen personas de menos de 18 años en puestos que exigen que estén expuestas con regularidad a la radiación ionizante emitida por el equipo de irradiación (por ejemplo, equipo de rayos X).

La trabajadora, técnica estudiante de irradiación o alumna que sepa o sospeche que está embarazada comunicará el hecho o sospecha a su empleador, o a la persona encargada de su capacitación. Si esa persona desea continuar trabajando o estudiando, después de consultar con el empleador o persona encargada de su capacitación podrá reevaluar y revisar sus funciones, para que no se sobrepase la radiación máxima que puede soportar una mujer embarazada.

El reglamento formulado en virtud de la Ley requiere que el empleador lleve un registro acumulativo de cada técnico, trabajador o estudiante, donde se indique la exposición a la radiación ionizante, incluidas las exposiciones anteriores a la radiación. Estos registros podrán ser sujetos a inspección, si lo solicita el Departamento.

La Ley prevé la formación de un comité de higiene y seguridad de las radiaciones. Este órgano asesorará al Departamento sobre los peligros de las radiaciones para la salud, las medidas de seguridad general y un código de prácticas recomendadas; animará a que se organice un programa de enseñanza para los empleados en la misma esfera, y dará orientación general y asesoramiento profesional a los funcionarios de sanidad de las radiaciones.

Por último, la Coroner's Act, R.S.S. 1965, c. 113, con las enmiendas introducidas por S.S. 1966, c. 94 y S.S. 1972, c. 19, estipula que cuando se abra una encuesta como consecuencia de una muerte en accidente ocurrido en una planta, fábrica o mina, puede comparecer un representante del sindicato a que estaba afiliado el muerto e interrogar y contrainterrogar a los testigos.

C. Igual oportunidad para ser promovido

En virtud de la Public Service Act, los cargos se distribuyen en puestos clasificados y sin clasificar. Los nombramientos para puestos clasificados los hace la Comisión de Administración Pública sobre la base de la antigüedad, méritos y aptitud. La Comisión realiza exámenes, para establecer listas de ascensos y empleo, y las personas elegibles se clasifican por la puntuación final que obtienen en el examen. Mediante los exámenes se comprobarán equitativamente los conocimientos, aptitudes y capacidad de los examinados para desempeñar las funciones que requiere el cargo que ocuparán.

D. Descanso, disfrute del tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

Mediante la Labour Standards Act, 1977 y su Reglamento se establece una vacación anual de tres semanas después de un año de servicio, y de cuatro semanas después de 10 años de servicio. Además, el instrumento fija en 40 el máximo de horas de trabajo semanales sin pago de horas extraordinarias. Por último se habilita un total de nueve fiestas oficiales.

Para los trabajadores sindicados (incluidos los funcionarios públicos que lo están), esas condiciones de trabajo se encuentran sujetas al proceso de negociación colectiva, de conformidad con la Trade Union Act, 1972. Los trabajadores afiliados a sindicatos disfrutaban de condiciones similares o mejores que las previstas en la Labour Standards Act, 1977.

Respecto de los funcionarios públicos que no entran dentro del ámbito de los contratos colectivos de trabajo, las condiciones están determinadas en el reglamento promulgado en virtud de la Public Service Act. Estos funcionarios tienen derecho a 10 fiestas oficiales con sueldo por año. Además, pueden tomar tres semanas de vacaciones con sueldo durante el primer año fiscal que trabajan y en los años siguientes, pero tienen derecho a cuatro semanas después de 10 años de servicio.

#### ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

La sección 6 del Saskatchewan Human Rights Code dice lo siguiente:

"Toda persona y todo grupo de personas gozarán del derecho de asamblea pacífica con otras, y de formar con otras asociaciones de cualquier carácter, conforme a la ley."

La Trade Union Act, 1972, con sus enmiendas, garantiza el derecho de los empleados a organizar y formar sindicatos, afiliarse a ellos o ayudarlos, y a negociar colectivamente por conducto de representantes elegidos por ellos mismos. El sindicato que elija la mayoría de los trabajadores será el representante exclusivo de todos los empleados para la negociación de los contratos colectivos de trabajo (sección 3).

La Ley se aplica a todas las personas que trabajan para un empleador, excepto las que tienen como función primaria ejercer autoridad y desempeñar un papel directivo, o que actúan con regularidad con capacidad confidencial en las relaciones industriales de sus empleadores.

La Ley afecta a todos los empleadores que dan trabajo a tres o más personas, y a cualquier empleador con menos de tres si una de ellas está afiliada a un sindicato que cuenta entre sus miembros a empleados de más de un empleador. Cuando se trata de contratistas que proporcionan personal para servicios por contrato con un principal, la Junta de Relaciones Laborales puede decidir si se considera como empleador al contratista o al principal.

La citada Junta administra las disposiciones importantes de esta Ley. La Junta está formada por cinco miembros, e incluye un presidente y cuatro personas, que representan por igual a empleadores y empleados organizados.

El procedimiento de certificación de un sindicato se inicia mediante una solicitud a la Junta de Relaciones Laborales. El solicitante tiene que presentar, como prueba del apoyo de los empleados, las tarjetas u otros papeles firmados por el 25% o más del personal, que demuestran que desean que el solicitante les represente colectivamente en la negociación de contratos colectivos de trabajo.

Los empleados tienen derecho a declararse en huelga y los empleadores a hacer el lockout después de expirar un contrato colectivo, si se ha terminado un convenio previo o si sólo se trata de revisarlo. Esta cláusula puede hacerse aplicable cuando el contrato anterior contenía una disposición declarando que no habría ni huelga ni lockout.

En la sección 43 de la Police Act, 1974, S.S. 1973-74, c. 77, se describe el procedimiento de arbitraje aplicable a las controversias sobre el contrato entre las fuerzas de Policía y el consejo municipal o la junta municipal de comisionados de Policía.

Existen dos situaciones en que una u otra parte puede invocar el arbitraje. La primera es cuando una u otra parte cree que las negociaciones para concertar o revisar un contrato han llegado a un punto en que no es posible acuerdo. La segunda es cuando una u otra parte se niega a negociar o descuida comenzar las negociaciones dentro de los 15 días siguientes a la recepción de una solicitud por escrito de la otra parte para iniciarlas. Esta solicitud deberá hacerse de 30 a 60 días antes de expirar el contrato vigente, o antes del 1° de febrero cuando no hay contrato.

La decisión de la Junta de arbitraje creada para resolver la controversia será obligatoria para ambas partes, y se pondrá en efecto inmediatamente. Sin embargo, esta decisión sólo es obligatoria y deberá aplicarse si la constitución del sindicato local al que pertenece la Policía contiene una disposición que prohíbe que sus afiliados se declaren en huelga.

En la Fire Department Platoon Act, R.S.S. 1965, c. 173, con las enmiendas introducidas por S.S. 1973, c. 39, existen disposiciones similares, aplicables a las controversias entre los bomberos y sus empleadores.

La Trade Union Act, 1972 contiene una serie de cláusulas que protegen a los sindicatos y a sus afiliados contra las prácticas laborales no equitativas.

## ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

### 1. El Saskatchewan Assistance Plan

Los objetivos del Plan de asistencia social de la Provincia consisten en proporcionar un nivel adecuado de ayuda financiera y servicios de sanidad a las personas económicamente necesitadas; y organizar, prestar y apoyar servicios que impidan o alivien las causas y efectos de la pobreza y del hecho de depender de terceros.

Mediante este programa generalizado de asistencia social se suministran elementos básicos uniformes y recurrentes para el sustento básico, y elementos para las necesidades que pudieran surgir en circunstancias especiales.

La elegibilidad para recibir ayuda se determina comprobando las necesidades o el déficit del presupuesto personal del solicitante. Se establece un presupuesto que incluye alimentos, ropas, vivienda y servicios de agua, gas, electricidad, etc. o el costo de la pensión con alojamiento o de los cuidados de enfermería, se calculan los subsidios personales y se "equilibran" teniendo en cuenta los recursos de que dispone el solicitante. Entre los recursos figuran los ingresos y los haberes, con ciertas excepciones. Si las necesidades son mayores que los recursos existe un déficit de presupuesto, y se considera que el solicitante y su familia están necesitados.



Como la base de la elegibilidad es la necesidad y no las causas de esta necesidad, las personas empleables sin trabajo y las asalariadas o que trabajan por cuenta propia con jornada completa reciben ayuda cuando se considera que todos los recursos de que disponen no son suficientes para atender las necesidades, que si se permitieran, pondrían en grave peligro la salud y el desarrollo del "cliente" y las personas a su cargo. Esta cláusula se ha adoptado porque se reconoce que existen personas que trabajan con jornada completa a la capacidad y posibilidad de ingresos óptima, pero no consiguen ingresos que satisfagan sus necesidades.

En virtud del plan de asistencia social de Saskatchewan también se proporcionan prestaciones para la salud y servicios sociales. Los principales tipos de servicios son de consulta, rehabilitación y prevención. El beneficiario recibe ayuda mediante planes oficiales, tal como la evaluación y mejora de su instrucción o formación profesional, o mediante instalaciones no oficiales, tal como los contactos sociales en centros para personas de edad.

El solicitante tiene derecho a que se le notifique por escrito la modificación o denegación de la asistencia y puede apelar al Comité de Apelaciones de la localidad, compuesto de ciudadanos del sitio. Existe un segundo nivel de apelación a una Junta provincial, que escucha las apelaciones contra las decisiones adoptadas en los comités locales. La decisión de la Junta provincial es final.

Los servicios que proporciona el Plan de asistencia social de Saskatchewan se prestan por conducto de 13 oficinas regionales y dependencias locales. El plan se financia con los ingresos fiscales generales y su costo se distribuye a partes iguales con el Gobierno federal, en virtud del Plan nacional de asistencia.

## 2. a) Atenciones médicas

### El sistema de atenciones médicas en Saskatchewan

#### Universalidad

Como otras muchas iniciativas en Saskatchewan, los servicios de sanidad se basan en una filosofía de colaboración. El costo de los cuidados se sufraga entre todos, para que todo el mundo pueda compartir los beneficios sin que haya una carga financiera abrumadora. En la Provincia los servicios se financian con los ingresos obtenidos de los impuestos y de los recursos, y las personas o unidades familiares no tienen que pagar una prima anual para recibir los servicios.

La cobertura de los servicios de sanidad alcanza a las personas que tienen su domicilio y suelen residir en Saskatchewan. Todos los beneficiarios obtienen los servicios de sanidad proporcionados mediante los planes, con independencia de su edad o condiciones físicas antes de convertirse en beneficiarios.

Todas las personas tienen que inscribirse en el Plan de servicios de hospital de Saskatchewan, para poder recibir las prestaciones del plan de sanidad provincial. En estos planes se incluyen el Plan de servicios de hospital de Saskatchewan, la Comisión del Seguro Médico de Saskatchewan, el plan de recetas de medicinas de Saskatchewan, el plan de dispositivos para sordos de Saskatchewan, el programa de ayuda para una vida independiente de Saskatchewan y el plan dental de Saskatchewan.

### Servicios de hospital y de médico

La legislación y los programas de sanidad de la Provincia se basan en los principios de amplitud, accesibilidad y universalidad de la cobertura. Con este criterio, el Gobierno de Saskatchewan promulgó en 1946 la Saskatchewan Hospitalization Act, que proporciona un seguro general de cuidados hospitalarios en toda la Provincia. En 1961 también se estableció cobertura para una amplia gama de servicios médicos, que se obtienen de un médico o bajo su dirección; desde esa fecha, también se han convertido en servicios asegurados los exámenes de los optómetras y los servicios de quiropractores, en virtud de la Saskatchewan Medical Care Insurance Act. Para esta cobertura conjunta, los residentes tienen que pagar un impuesto de 36 dólares anuales por persona o de 72 dólares anuales por familia.

A partir del 1° de enero de 1972, los residentes de 65 o más años ya no tienen que pagar este impuesto. Y desde el 1° de enero de 1974 se ha abolido para todos los ciudadanos el impuesto mixto para hospital/médico. En efecto, según una disposición de la Medical and Hospitalization Repeal Act, el único criterio para que una persona reciba los servicios enumerados en la Saskatchewan Hospitalization Act o la Saskatchewan Medical Care Insurance Act es que sea residente permanente de la Provincia.

En virtud del Plan de servicios de hospital de Saskatchewan, están asegurados la mayoría de los servicios hospitalarios que según el médico del enfermo se requieren desde su punto de vista profesional. La mayoría de los enfermos internados y ambulatorios de los hospitales de Saskatchewan tienen asegurados la mayoría de los servicios. También es posible obtener los servicios de emergencia y de hospital elegido, pagando el 100% y el 75%, respectivamente, del promedio de la tarifa diaria de los hospitales generales de Regina y Saskatoon durante el año anterior.

De conformidad con la Comisión de seguro médico de Saskatchewan, se abona a los médicos el 100% de la tarifa de pagos de la Comisión, siguiendo sus normas sobre evaluación. Para los servicios de los optómetras, quiropractores y dentistas, se paga una tarifa convenida entre las organizaciones profesionales pertinentes y la Comisión.

### Medicinas recetadas

La legislación en esta esfera está constituida por la Prescription Drugs Act, una ley para enmendar la Pharmacy Act, y una ley para enmendar la Mutual Medical and Hospital Benefit Association Act.

La Prescription Drugs Act, aprobada en 1974 concede autoridad legislativa al Departamento de Sanidad para organizar un programa que ayude a los residentes de la Provincia a comprar las medicinas que puedan necesitar para fines terapéuticos o de diagnóstico dentro del citado Departamento. Entre los objetivos que se tratan de alcanzar con el programa de medicinas recetadas están la mejora de la calidad de los medicamentos mediante un formulario, para asegurar la buena calidad y la comparabilidad de las drogas; una reducción importante del costo de las medicinas recetadas para los consumidores, y la limitación de las sumas que los ciudadanos tienen que pagar a los farmacéuticos por las drogas que figuran en el formulario.

En junio de 1974 se creó un Comité consultivo de expertos, para que preparara un formulario que sirviera de base al Plan de medicinas recetadas de Saskatchewan. El formulario es una lista de las medicinas que se utilizan más comúnmente y que son de calidad comprobada y valor terapéutico y de efectos secundarios conocidos. También sirve de guía para los productos farmacéuticos comparables.

El plan de suministro de medicinas no es ni un seguro, ni un subsidio. Sin embargo, se logran ahorros debido al formulario, a los contratos de oferta permanente y a las compras a granel. Cuando existen medicinas de buena calidad de varias marcas, el reembolso se efectúa al precio más barato. Con el plan de medicinas se sufraga el costo de todas las drogas enumeradas en el formulario, que contiene más de 1.300 productos farmacéuticos. Los contratos permanentes de oferta se negocian con los fabricantes, para que suministren drogas específicas a determinados mayoristas aprobados, a un precio fijo sustancialmente menor que el del mercado. Algunas de las drogas para recetas se compran a granel. Además, se aprovecha la red de farmacias mayoristas y minoristas que existe. Los consumidores pagan la totalidad o parte del costo de preparación de la receta; en la actualidad, el consumidor paga en Saskatchewan no más de 2,60 dólares por cada medicina incluida en el plan, y algunas farmacias incluso cargan menos. La insulina y los agentes para ensayos de orina de los diabéticos cuestan un dólar por paquete. El Gobierno de Saskatchewan abona el resto de los honorarios del farmacéutico, más el costo total de los materiales que forman la medicina.

#### Dispositivos para sordos

La Hearing Aid Act, que se aprobó en 1973 y se enmendó en 1977, autoriza al Departamento de Sanidad a hacer los arreglos necesarios para proveer de dispositivos de ayuda contra la sordera a los residentes de la Provincia que los necesiten, en los plazos y condiciones que el Gobierno considere convenientes. El objetivo de este programa es suministrar dispositivos de buena calidad a los residentes, a un precio mucho menor, y prestar los servicios de apoyo requeridos.

El plan de dispositivos de ayuda contra la sordera empezó a funcionar el 21 de agosto de 1973. En virtud de este Plan, el costo medio del dispositivo se ha reducido de 350-375 dólares a un promedio de 118,82 dólares en 1978/79. No se trata de un programa de seguro. Mediante el Plan, se compran dispositivos de buena calidad en grandes cantidades y se venden a los beneficiarios al costo, absorbiendo el Gobierno los gastos de funcionamiento del programa. Los servicios se prestan en dos clínicas básicas, cuyo personal organiza clínicas con regularidad en todas las regiones de la Provincia. Para los servicios y las reparaciones se cobra el costo de las piezas o la tarifa del fabricante. Antes de vender un dispositivo, un audiólogo profesional realiza una prueba de agudeza auditiva para determinar la mejor forma de satisfacer las necesidades de la persona afectada. Con este programa se ha logrado facilitar mucho el uso de dispositivos por las personas que han perdido el sentido del oído o lo tienen muy reducido, al disminuir la carga financiera, sobre todo para los ancianos de la Provincia.

#### Dispositivos protésicos y ortopédicos

La legislación pertinente son las disposiciones de la Department of Health Act. Una de sus cláusulas establece que el Departamento puede fomentar u organizar un programa de servicios de diagnóstico, tratamiento, instrucción, apoyo,

rehabilitación y mantenimiento para las personas con incapacidad física residual debida a accidentes, defectos congénitos, lesiones, enfermedades, etc. y aplicarlo por sí solo o en colaboración con instituciones, organizaciones y entidades profesionales, así como concertar acuerdos con ellas para ofrecer un programa bien integrado a esas personas y darles los servicios pertinentes.

Entre los objetivos del Gobierno figura la eliminación de la carga financiera que pesa sobre las personas incapacitadas cuando tratan de obtener los dispositivos y equipo médico requeridos; la consolidación en un programa único de las disposiciones sobre equipo médico de los diversos planes patrocinados por el Gobierno, con el consiguiente ahorro de costos por las compras grandes; la coordinación en la preparación de un eficaz programa de rehabilitación, basado en la comunidad, y la disminución de los gastos de los servicios institucionales de sanidad, al ayudar a las personas incapacitadas a vivir en su ambiente hogareño.

El 1° de marzo de 1975, se inició un Programa provincial de ayudas para una vida independiente, con objeto de proporcionar asistencia directa a los incapacitados físicos de Saskatchewan. En la primera fase de este programa, se suministra gratuitamente a la persona incapacitada dispositivos protésicos (por ejemplo, manos, brazos y piernas artificiales) u ortopédicos (por ejemplo, soportes y armaduras). La segunda fase incluye la entrega de equipo tal como sillas de ruedas, andadores, butacas-evacuatorio, etc. prestado por depósitos ubicados en toda la Provincia. En este plan no hay primas, disuasivos ni honorarios, pues los gastos se traspasan al sector público. Todos los residentes pueden obtener la ayuda que necesiten del programa. Las enfermeras de sanidad de la región proporcionan servicios complementarios y de reeducación a las personas que reciben los dispositivos o equipo entregados mediante este programa.

Con el plan se eliminan las barreras financieras con que tropiezan las personas incapacitadas que tratan de adquirir dispositivos y equipo médico. Así se les ayuda a gozar de una vida mejor en su hogar y ser más independientes, en vez de tener que recurrir a instituciones para las atenciones que necesitan.

#### Cuidados de la dentadura en los niños

La legislación correspondiente está formada por la Ancillary Dental Personnel Education Act, la Saskatchewan Dental Nurses Act y la Dental Care Act.

Se ha estimado que sólo el 40% de los niños de la Provincia tienen la suerte de recibir cuidados odontológicos con regularidad, debido a la gran escasez de dentistas, a los elevados costos, a la distribución geográfica de estos médicos y a la indiferencia de los padres. Con objeto de atender estas necesidades, el Gobierno decidió establecer un programa de prevención y tratamiento de las enfermedades de los dientes para los niños de 3 a 12 años inclusive. La primera etapa consistió en aprobar legislación que facultara al Departamento de Sanidad para hacer arreglos sobre instrucción del personal odontológico. Como consecuencia, en septiembre de 1972 se inauguró un ciclo de estudios de dos años para enfermeras de odontología en el Instituto de Artes y Ciencias Aplicadas, de Wascana, a fin de preparar las enfermeras de esta especialidad que se necesitaban para el programa. Mediante la Saskatchewan Dental Nurses Act, promulgada en 1973, se establece el registro de enfermeras de odontología y se autorizan las normas que

regirán su práctica y empleo. La Dental Care Act, promulgada en 1974, concede amplias facultades al Departamento de Sanidad para ejecutar un programa de cuidados dentales a los niños y autoriza al Ministro a concertar arreglos o a dar empleo a dentistas y enfermeras de odontología, a expedir certificados de ayudantes de dentista y a adoptar todas las demás disposiciones que pudieran requerirse para organizar y ejecutar el programa.

El Plan dental de Saskatchewan entró en vigor en septiembre de 1974, y es el primero de su clase en la América del Norte. Sirve para atender uno de los sectores más descuidados de la sanidad infantil y es parte importante de las perspectivas generales de la salud. Se ha aplicado por etapas. Todos los niños nacidos en 1968 eran elegibles para inscribirlos en el plan en septiembre de 1974; en la actualidad, los niños nacidos entre 1966 y 1974 inclusive, son elegibles para que se les atienda mediante el plan. Se calcula que cuando el plan funcione a pleno rendimiento se podrán inscribir unos 150.000 niños. Equipos odontológicos, formados por enfermeras y ayudantes de odontología y médicos supervisores, trabajan con base en varios centros de todas las regiones de la Provincia, para prestar los servicios requeridos. Las clínicas dentales están ubicadas en las escuelas, para que tengan un acceso más fácil los niños y los padres. No hay que pagar ni primas ni derechos de inscripción, y no se carga nada por los servicios del personal del plan dental de Saskatchewan.

#### Lucha contra el cáncer

En 1930 se aprobó la primera ley por la que se establecía un programa de lucha contra el cáncer en Saskatchewan. La nueva ley, llamada Cancer Control Act, se promulgó en 1944, y por ella se prevé el tratamiento a costa de la Provincia de las personas que llevan residiendo en ella más de seis meses; en 1958, se extendió el tratamiento como prestación de seguro a las personas que llevaban residiendo en la Provincia más de tres meses. Para los inmigrantes con tierras y para algunos residentes especiales que regresan al país, el período se reduce a un día.

Los pacientes no pagan nada por los servicios de diagnóstico y tratamiento que reciben en las clínicas anticancerosas. Además, se cubren los servicios de medicina y cirugía que prestan los médicos con práctica privada, la administración de drogas en hospital y los gastos de medicinas de algunos pacientes ambulatorios sometidos a tratamiento activo del cáncer. Los pacientes a los que se atiende fuera de la Provincia tienen derecho a un reembolso a las mismas tarifas que si los servicios se prestaran en Saskatchewan. Si el enfermo es referido fuera de la Provincia por una clínica para someterle a un tratamiento que no puede seguir en Saskatchewan, se pagan los gastos de médico y hospital que tenga.

En julio de 1978, el Departamento de Sanidad hizo público un informe sobre el programa de lucha contra el cáncer de Saskatchewan; como respuesta, se aprobó la Cancer Foundation Act, por la cual se prevé la creación de una nueva institución, que se llamará "Fundación contra el cáncer". La nueva entidad administra las clínicas anticancerosas de Regina y Saskatoon, y dispone de personal propio para los servicios. Además, paga por los servicios que se prestan a enfermos fuera de las clínicas y recibe los fondos necesarios para ello por conducto de las autoridades legislativas.

/...

En la nueva Ley se prevé el establecimiento de un Comité médico consultivo, que asesorará a la Fundación en los asuntos profesionales relativos a los servicios de lucha anticancerosa y autoriza la creación de residencias no previstas en la legislación anterior.

Antes de que se aprobara esta Ley, el programa de lucha contra el cáncer de Saskatchewan estaba bajo la jurisdicción de la Cancer Control Act. Entonces, todo el personal de las clínicas eran funcionarios del Departamento de Sanidad, y el pago de todos los servicios anticancerosos prestados por otras personas se efectuaba por conducto del Departamento.

#### Investigaciones sobre salud

Para asegurar una fuente continua y estable de fondos para las investigaciones sobre salud que se efectúan en Saskatchewan, el Gobierno ha aprobado la Health Research Act. Esta Ley incluye el mecanismo administrativo para proporcionar asistencia financiera en las investigaciones de salud y prevé el establecimiento de un órgano, que se llamará Junta de investigaciones de salud y estará formado por no menos de seis, ni más de doce personas nombradas por el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo. La Junta ha recibido instrucciones de ayudar en las investigaciones y estimularlas en las esferas de las ciencias curativas y de la salud, y sobre todo el estudio de:

- a) Las causas, detección, distribución, prevención y lucha contra las enfermedades y las condiciones de incapacitación de los seres humanos;
- b) El mantenimiento y promoción de la salud;
- c) El ambiente social y los aspectos biológicos del envejecimiento del ser humano; y
- d) El uso de los servicios de sanidad.

#### Salud mental

El enfoque que adopta Saskatchewan para los servicios de salud mental se basa en el principio de que debe existir una gama completa de servicios directos y de apoyo a disposición de todos los residentes de la Provincia, en sus propias comunidades o a una distancia de viaje razonable de sus casas. De conformidad con este criterio, se proporcionan amplios servicios de esta clase en las ocho regiones de salud mental en que se ha dividido la Provincia. La mejora reciente de la distribución de los servicios ha permitido una autarquía casi total en las regiones para satisfacer las necesidades de la salud mental de su propia comunidad. Se atribuye prioridad a los servicios que pueden prestarse sin desorganizar las actividades diarias de las personas y de sus familias, y se logra ofreciendo una amplia gama de servicios de día, de tarde y de noche. Existen servicios de hospital para respaldar especialmente al programa de la comunidad, pero sólo se prestan cuando es necesario y durante el menor tiempo posible. En 1961 se aprobó la Mental Health Act. Tres años después quedó terminado el Centro de Psiquiatría de Yorkton, que ha constituido un significativo paso fuera del concepto clásico de hospital mental y de aproximación hacia las unidades psiquiátricas dentro de un

hospital general. En 1963, la población de los dos hospitales de enfermos mentales de Saskatchewan era de 3.111 personas. En 1970 había disminuido a 931, y el 31 de diciembre de 1978 el total de enfermos internados sólo ascendía a 408.

Las enmiendas introducidas recientemente en la Mental Health Act son:

1) Una enmienda que prevé que los cargos contra el patrimonio de una persona fallecida y que fue paciente de una institución sólo podrán hacerse en el futuro por el costo de los cuidados y mantenimiento en la institución antes del 1° de mayo de 1979. La única institución que funciona en la actualidad es el Hospital de Saskatchewan, North Battleford.

2) Mediante la nueva sección 46.1 se autoriza al jefe de los servicios médicos para pacientes internos a ordenar que se admita y transporte un enfermo de otra Provincia, para examinarlo y determinar si tiene que ser hospitalizado.

3) Otra enmienda servirá para autorizar a dos jefes médicos encargados de los servicios para pacientes externos (clínica de salud mental) para que hagan que un médico reconozca a un enfermo, a fin de determinar si es competente para administrar su patrimonio.

4) También se ha aprobado una disposición para crear un cuadro de revisión en las clínicas y hospitales mentales, para que la persona respecto de la cual se ha expedido un certificado de incompetencia, después de un examen ordenado por el jefe médico de la clínica, pueda reclamar contra tal certificación.

5) Por las enmiendas restantes se disminuye el período de observación de la persona acusada de un delito y enviada por un tribunal a un centro psiquiátrico para que se la observe. El período se reduce; antes no podía exceder de 30 días, mientras que ahora es de 15.

#### Un género de vida más saludable

Además de los planes descritos, en Saskatchewan se presta cada vez más atención a los géneros de vida que resultan más saludables. Una parte significativa de las enfermedades habidas en los últimos veinticinco años es consecuencia de la vida inactiva y de los hábitos poco saludables. Las tres causas más importantes de defunciones en la Provincia son los ataques de corazón, el cáncer y los accidentes de automóvil. Todas ellas podrían reducirse considerablemente si se mejorara el género de vida en lo que se refiere a la dieta, el ejercicio, la tensión, el fumar, la bebida y las drogas.

A tal efecto se inició en septiembre de 1974 el Programa AWARE y en octubre de 1977 el Programa Feelin' Good. El primero es principalmente preventivo, para modificar la actitud frente al uso y abuso de la bebida y está orientado hacia todas las personas que beben mucho en la Provincia, como acto social. Los resultados de las encuestas anuales demuestran que la actitud del público se está modificando, y que la gente ya no apoya el abuso de la bebida desde que se inició este programa. Por el segundo se trata de fomentar la adopción de géneros de vida positivos, y de demostrar que pueden servir para gozar más de la vida. Se presta atención a prevenir las enfermedades, mediante unas condiciones físicas y nutrición buenas.

Todos estos componentes están incluidos en el sistema de atenciones médicas de Saskatchewan. Los aspectos que no se han tratado se apoyarán con estos programas, y se están organizando, entre otros, un servicio provincial de cuidados a domicilio, un programa municipal de ambulancias de carretera y una ampliación de los servicios a las personas de edad.

2. b) Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad

Las prestaciones en efectivo para casos de enfermedad revisten principalmente la forma de licencias con sueldo por enfermedad o de indemnización por pérdida de ingresos a causa de enfermedades o incapacidad debidas a accidentes del trabajo o enfermedades industriales (véase el concepto 2 g) infra).

2. c) Prestaciones de maternidad

Las prestaciones de maternidad las paga el Gobierno federal, en virtud del programa del seguro contra el desempleo, tal como se describen en la parte del informe correspondiente al Gobierno federal.

2. d) Prestaciones de invalidez

Las prestaciones de invalidez se conceden en virtud de los programas descritos (el Plan de asistencia social de Saskatchewan y los distintos programas de sanidad) y mediante algunos otros programas, tal como la indemnización por invalidez debida a accidente del trabajo (véase infra).

2. e) Prestaciones de vejez

El Saskatchewan Income Plan

El Plan de ingresos de Saskatchewan (programa de prestaciones de vejez) se inició en octubre de 1975, y está administrado por la Subdirección de seguridad de los ingresos, de los Servicios Sociales de Saskatchewan. El Gobierno de la Provincia tiene este programa para aumentar los ingresos de las personas de más edad, cuyas fuentes de fondos son la Pensión de Vejez y el Suplemento de ingresos garantizados, que paga el Gobierno federal.

La cuantía de la prestación de vejez puede oscilar entre un máximo de 25 dólares mensuales o un mínimo de 4,50 dólares mensuales por persona. Su importe depende de los ingresos personales del anciano y de su estado civil. Para poder recibir estos pagos, las personas mayores tienen que percibir el suplemento garantizado de ingresos, verificado con las rentas, que abona el Gobierno federal.

La cuantía de la prestación depende del suplemento garantizado de ingresos que abona a esa persona el Gobierno federal. La prestación no varía cuando se realizan los reajustes trimestrales del suplemento en enero, abril, julio y octubre de cada año. Sin embargo, la prestación se modifica cuando se reajusta el suplemento garantizado debido a modificaciones de los ingresos personales de las personas mayores.



La prestación de vejez se paga aproximadamente a una tercera parte de todas las personas de más de 65 años de Saskatchewan, y se financia con los fondos de los ingresos fiscales generales de la Provincia. Para las personas que también son elegibles en virtud del programa de asistencia general y del plan de asistencia social de Saskatchewan, se recibe un 50% del Gobierno federal para el plan de ingresos de Saskatchewan, en virtud del Plan nacional de asistencia.

#### Pensiones de jubilación

La Pension Benefits Act, 1967, S.S. 1967, c. 67, con las enmiendas introducidas por S.S. 1972, c. 88, está destinada a promover la creación, ampliación y mejora de los planes de jubilación de la Provincia. Se aplica a los empleados cubiertos por planes de jubilación, a sus empleadores y a los fideicomisarios de los planes. La legislación no requiere que la cobertura tenga carácter obligatorio.

Registro. Los empleadores tienen que entregar al Superintendente de Pensiones un ejemplar de las condiciones del plan de jubilación, así como las enmiendas al mismo, para su registro. Deberán asegurarse de que el plan de la empresa se ajusta a las normas prescritas para el registro, tal como figuran en la Ley.

Anualidad diferida. El plan de jubilación deberá incluir una cláusula por la que el miembro del plan que llegue a los 45 años y haya estado al servicio del mismo empleador por lo menos durante 10 años consecutivos, tendrá derecho si termina el empleo antes de llegar a la edad de jubilación, a una anualidad diferida, que comenzará con la edad de jubilación.

Esta anualidad será igual a la prestación de jubilación que ganó en virtud del plan de pensiones. El empleado no puede retirar su contribución al plan al terminar su empleo; no obstante, en el plan se puede convenir que como cesión parcial de sus derechos podrá recibir una cantidad no superior al 25% del valor conmutado de la anualidad vitalicia diferida.

Financiamiento e inversiones. El plan de jubilación contendrá las disposiciones pertinentes para su financiamiento y para invertir el dinero, tal como se prescriba en el reglamento. El empleador tendrá que contribuir a la caja de jubilación con la suma que sobrepase la aportación de los empleados, a fin de proporcionar las prestaciones respecto del servicio corriente. En el reglamento se han establecido algunas excepciones a esta norma.

Liquidación de un plan de jubilación. En caso de que haya que liquidar un plan de pensiones, el empleador tendrá que abonar todas las contribuciones que debería haber entregado hasta la fecha de terminación o liquidación.

La Ley también faculta al Superintendente para declarar liquidado un plan de jubilación antes de la fecha en que el empleador decida liquidar el negocio. Este poder sirve para proteger a los empleados cuyos servicios pudieran cesar antes de la fecha real de liquidación del plan de pensiones y les hace elegibles para utilizar los derechos adquiridos a la contribución del empleador.

Acuerdos recíprocos. El Superintendente podrá concertar convenios con otras Provincias para que exista reciprocidad en el registro, intervención de cuentas e inspección de los planes de jubilación y para crear una Asociación Nacional de Comisiones de Pensiones.

2. f) Prestaciones para los sobrevivientes

Las prestaciones que benefician a los sobrevivientes se proporcionan principalmente mediante el plan de indemnizaciones descrito en el punto 2 g) infra.

2. g) Prestaciones por accidentes del trabajo

La principal ley es la Worker's Compensation Act, 1974, S.S. 1973-74, c. 127, con las enmiendas introducidas por S.S. 1974-75, c. 49 y S.S. 1976-77, c. 102.

Esta Ley tiene por objeto pagar enseguida las prestaciones financieras y médicas y la asistencia de rehabilitación a los trabajadores víctimas de accidentes o enfermedades causados en el trabajo. A los efectos de la presente Ley, el "accidente" se define como sigue:

1. un acto deliberado, que no ha cometido el obrero;
2. un acto eventual, debido a una causa física o natural, o
3. cualquier incapacitación originada en el curso del trabajo. Cuando se debe a enfermedad, la fecha del accidente a los efectos de la Ley será la de la incapacitación."

La Ley abarca a todos los trabajadores, con excepción de los obreros del campo, los maestros o profesores, las empleadas domésticas de una o más casas particulares, los pescadores comerciales y los obreros de varias otras categorías de ocupación. Si el trabajador tiene su domicilio en Saskatchewan y si su lugar habitual de empleo está en la Provincia y si trabaja dentro y fuera de la Provincia, él o las personas a su cargo tendrán derecho a indemnización en virtud de las condiciones de esta Ley, incluso si sufre el accidente fuera de Saskatchewan.

La Ley está administrada por una Junta formada por tres miembros, nombrados por el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, y que se considera como un órgano corporativo y recibe el nombre de Junta de Indemnizaciones Laborales.

Indemnizaciones por lesiones

Escala de la indemnización. Cuando un trabajador queda incapacitado con carácter permanente como consecuencia de un accidente del trabajo, tiene derecho a una indemnización semanal equivalente al 75% de sus ingresos medios semanales. Para determinar la indemnización, se considera como ingresos medios semanales la mayor de dos sumas: el 1/52 del salario percibido durante los 12 meses anteriores o la remuneración normal que recibía en el momento de ocurrir el accidente.

La indemnización máxima pagadera a un obrero totalmente incapacitado es el 75% de sus ingresos medios, hasta un tope de 18.000 dólares anuales en 1978. La indemnización mínima pagadera al 75% de los ingresos medios es de 405 dólares mensuales; cuando los ingresos medios son inferiores a 405 dólares mensuales, el trabajador recibirá la cuantía real de sus ingresos. La indemnización se abona durante toda la vida del trabajador lesionado.

Cuando el accidente origina una incapacidad total de carácter temporal, la indemnización será la misma prescrita en el caso de la incapacidad total permanente, pero sólo se pagará mientras dure la incapacitación.

Si la incapacidad total temporal se debe a una lesión, el trabajador recibirá una cantidad semanal durante toda la vida, que corresponda al grado de pérdida de capacidad para ganarse la vida. No obstante, si la incapacidad es del 10% o menos, la Junta puede, si lo solicita el pensionista, liquidar con una suma global, que será la que considere adecuada y más conveniente para la víctima.

La indemnización por incapacidad parcial de carácter temporal es igual que para la incapacidad parcial permanente, pero sólo se pagará mientras dure la incapacitación.

La escala de indemnizaciones por accidentes ocurridos antes del 1° de enero de 1976 será, después del 1° de abril de 1977, el importe mensual de la indemnización por incapacidad permanente aumentado de la manera siguiente: porcentaje de incapacidad X 80 dólares.

Período de adquisición del derecho. No se pagará más indemnización que la asistencia médica si la lesión sólo incapacita al trabajador el día del accidente. No obstante, si el trabajador queda lesionado más del día del accidente, se le abonará la indemnización desde el día siguiente al que sufrió el accidente inclusive.

#### Indemnización en caso de muerte

Entierro. Cuando el trabajador fallece como consecuencia del accidente, se abonarán los gastos de entierro que no pasen de 400 dólares. Además, la Junta proporcionará hasta 50 dólares para sufragar el costo de la fosa o nicho.

Cónyuge e hijos sobrevivientes. Si el trabajador tenía a su cargo al cónyuge superviviente, éste tendrá derecho a recibir 325 dólares mensuales. Si el trabajador deja hijos, el cónyuge a cargo cobrará otros 85 dólares mensuales por hijo, hasta que el niño cumpla los 16 años. En caso de que muera el cónyuge, la prestación de los hijos se aumentará a 110 dólares mensuales.

Huérfanos a cargo. Cuando los niños quedan huérfanos, cada uno tendrá derecho a 110 dólares mensuales. Además, la Junta podrá, a su discreción, pagar una suma global a cada huérfano menor de 16 años.

Prestaciones adicionales. Además de la indemnización que puede percibir el cónyuge superviviente o los hijos huérfanos, el progenitor adoptivo tendrá derecho a una suma global de 500 dólares.

/...

El cónyuge vuelve a casarse. Cuando el cónyuge a cargo superviviente vuelve a contraer matrimonio, cesarán los pagos mensuales a que tenía derecho, pero la Junta le abonará una suma global equivalente a dos años de prestaciones. Los pagos por hijos a cargo continuarán.

#### Asistencia médica

Cuando la Junta acepta la reclamación del trabajador, esa persona tendrá derecho, con independencia de la duración de la incapacidad, a la asistencia médica y quirúrgica, a los servicios de hospital y de enfermeras calificadas y a cualquier otro tratamiento que pudiera necesitar como consecuencia del accidente. Si los requiere, se proporcionarán a la víctima miembros artificiales y aparatos ortopédicos, y además tendrá derecho a que estos dispositivos se mantengan y repongan. Asimismo, si la Junta suministra un miembro artificial o aparato ortopédico al trabajador, podrá entregarle también un subsidio para ropas.

El obrero lesionado también tendrá derecho a que se reparen o sustituyan las dentaduras, ojos de cristal o miembros artificiales que se hubieran roto como consecuencia de un accidente ocurrido en el trabajo.

Toda la asistencia médica es pagada y administrada por la Junta, y ella es la que decide todas las cuestiones y controversias que pudieran surgir.

Es ilegal que el empleador trate de cobrar o de retener del trabajador cualquier suma destinada a ayuda médica o indemnización. El médico tampoco tiene derecho a percibir nada por los servicios prestados a la víctima en virtud de esta Ley.

#### Enfermedades industriales

Cuando un trabajador queda incapacitado o fallece como consecuencia de una enfermedad contraída en el trabajo y siempre que la enfermedad se deba a la naturaleza del empleo, haya actuado para uno o varios empleadores, el enfermo o las personas a su cargo tendrán derecho a una indemnización sobre la misma base que en caso de accidente del trabajo.

#### Defensor del obrero

Para establecer un eficaz mecanismo de apelación, al que pueda recurrir el empleado con reivindicaciones, la Ley estipula que se nombrará un defensor. Esta persona está facultada para recibir reclamaciones, examinar el expediente del trabajador que lleva la Junta de Indemnizaciones Laborales y ayudar al trabajador o a los familiares a su cargo a obtener la indemnización autorizada en virtud de la Ley.

#### Fondo para Accidentes

Se mantiene un Fondo para accidentes, que se financia con las contribuciones de los empleadores por las clases de trabajo que cubre la Ley; las indemnizaciones a todos los obreros se pagan con cargo a este Fondo. La Junta determina la cuota que pagarán los empleadores después de revisar anualmente los ingresos de los

trabajadores lesionados durante el año anterior. El 1° de enero de 1978, la Junta ordenó, de conformidad con la sección 39 de la Ley, que el tope establecido para las cuotas y prestaciones se elevará de 16.000 dólares a 18.000 dólares anuales para los accidentes ocurridos después de esa fecha.

2. h) Prestaciones por desempleo

El Gobierno federal paga las prestaciones por desempleo, según se describe en la parte del informe correspondiente a ese Gobierno.

2. i) Prestaciones familiares

Plan de ingresos familiares

El plan de ingresos familiares empezó a regir en octubre de 1974, y es un programa centralizado que administra la Subdirección de seguridad de los ingresos, de los Servicios Sociales de Saskatchewan. Mediante este Plan se proporciona asistencia financiera directa a las familias con hijos a cargo cuyos ingresos son inferiores a la cifra prescrita. El Plan se ha diseñado para aumentar los recursos de que disponen los trabajadores pobres con hijos.

Entre los requisitos para poder beneficiarse de él figuran:

Tener hijos a cargo menores de 18 años;

Residir en Saskatchewan;

Unos haberes brutos inferiores a 100.000 dólares, y

Pasar la prueba de los ingresos.

La exención básica para una familia compuesta de dos adultos y dos niños es de 6.200 dólares anuales, más las prestaciones del subsidio familiar. Pasado este límite, la prestación se reduce a razón de 1 dólar por cada 2 dólares de ingresos adicionales.

La prestación máxima es de 50 dólares mensuales por cada uno de los tres primeros hijos y de 40 dólares mensuales por el cuarto y los siguientes:

Las prestaciones del Plan de ingresos familiares se abonan hoy al 8% de los niños de la Provincia, y se financian con cargo a los ingresos fiscales generales. Se comparten los costos con el Plan nacional de asistencia en los casos que satisfacen las necesidades mínimas o que también son elegibles para recibir prestaciones en virtud del Plan de Asistencia Social de Saskatchewan.

Servicios de cuidados diurnos

Uno de los objetivos principales del Plan de asistencia social de Saskatchewan es proporcionar servicios de cuidados diurnos a un costo que resulte accesible para todas las familias que los necesitan. Las familias que pueden requerir esta clase de atención incluyen:

/...

Los progenitores solos, que trabajan o están matriculados en cursos para mejorar su educación;

Las familias en las que un progenitor está incapacitado, y el otro trabaja o está matriculado en cursos para mejorar su educación;

Las familias en que ambos progenitores trabajan o están matriculados en cursos para mejorar su educación, y

Las familias cuyos niños requieren cuidados por motivos médicos o sociales.

Los "clientes" pueden elegir entre dos tipos de servicios de esta clase: el centro de atenciones de la vecindad o el hogar de atenciones familiares. Cualquiera que sea el servicio que elijan, se abonan los derechos por este concepto a las familias elegibles por sus ingresos mensuales, el número de hijos de la familia y la suma que tienen que pagar.

El Departamento de Servicios Sociales proporciona subsidios a los nuevos centros. Además, se concede un subsidio especial por supervisión de 150 dólares mensuales por cada niño inválido, para reducir el costo de cuidar a estas criaturas. Asimismo, el centro puede recibir un subsidio "experimental" de 50 dólares mensuales por cada niño inválido, para adquirir el equipo y los servicios especiales que pudiera necesitar.

## 10. TERRANOVA Y EL LABRADOR\*

A manera de Introducción, señalaremos que la Provincia de Terranova y el Labrador consagró, en una legislatura de la Asamblea, en el preámbulo del Newfoundland Human Rights Code el principio que figura en el párrafo 1 del preámbulo del Pacto Internacional de derechos económicos, sociales y culturales.

En principio, puede decirse que la legislación promulgada en la Provincia de Terranova y el Labrador está en armonía con el citado Pacto Internacional. Si se compara con los instrumentos legislativos de la Provincia, únicamente puede sacarse la conclusión de que la ley de Terranova y el Labrador es básicamente conforme al Pacto.

Si bien esta legislación se ajusta básicamente al Pacto, debe tenerse presente que el Pacto no se convertirá en estatuto jurídico de la Provincia hasta que el Teniente Gobernador apruebe disposiciones equivalentes en la legislatura de la Asamblea.

### Artículos contenidos en la Parte III

En las observaciones relativas a los diversos artículos se reflejará la legislación promulgada, así como la postura que ha adoptado la Provincia de Terranova y el Labrador, y se describirán algunos de los programas que están de acuerdo con el espíritu del Pacto.

### ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

1) Si bien la Provincia acepta normalmente que todo el mundo tiene derecho a trabajar, esta norma está condicionada por la existencia de oportunidades de empleo y los conocimientos ocupacionales que requiere la ejecución de determinadas labores. La sección 9 (1) del Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, con las enmiendas introducidas por la Human Rights Code (Amendment) Act, 1974, dice:

"9.- (1) Ningún empleador, ni persona que actúe en nombre de un empleador, se negará a emplear o a continuar empleando o discriminará de alguna otra forma contra las personas respecto del empleo o de cualquier plazo o condición del empleo por:

(a) la raza, religión, creencias, sexo, estado civil, convicciones políticas, color u origen étnico, nacional o social de esa persona; o

(b) con sujeción a la subsección (5), la edad de esa persona, si ha llegado a los 19 años y no ha alcanzado los 65,"

y garantiza contra la discriminación en el acceso al empleo por motivos de raza, religión, creencias, sexo, estado civil, convicciones políticas, color u origen étnico, nacional o social, y edad entre los 19 y los 65 años. En la subsección (5) del artículo 9 se estipula que:

---

\* Informe preparado por el Gobierno de la Provincia de Terranova y el Labrador.

"Las disposiciones de las subsecciones (1), (3) y (4) relativas a la edad, no se aplicarán a:

- a) la terminación del empleo a causa de los plazos y condiciones de cualquier plan auténtico de jubilación o pensión;
- b) la aplicación de los plazos o condiciones de cualquier plan auténtico de jubilación o pensión que tenga el efecto de un servicio mínimo; o
- c) la aplicación de los plazos o condiciones de cualquier plan auténtico de seguros para grupos de empleados o empleados."

2) En una tentativa de proporcionar las máximas oportunidades para adquirir o mejorar los conocimientos que requiere el trabajo, la Provincia de Terranova y el Labrador ha organizado un complejo programa de formación técnica, por conducto de escuelas profesionales y de orientación vocacional ubicadas estratégicamente en todo su territorio, y de capacitación de aprendices en el trabajo.

Se están ejecutando programas de enseñanza para mejorar los conocimientos académicos de los estudiantes, a fin de que puedan continuar su orientación técnicoprofesional. Asimismo, existen programas para preparar a las personas incapacitadas física y mentalmente, con objeto de darles orientación técnicoprofesional. Por último, hay programas para reeducar a las mujeres que desean regresar a la fuerza de trabajo después de una prolongada ausencia. Para más detalles, véase la pág. 7 del Directory of Public Service Programs, 1977, del cual se remite un ejemplar al Secretario General acompañando a este informe.

En la sección 9 (1), que hemos reproducido supra, del Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, con las enmiendas introducidas por la Human Rights Code (Amendment) Act, 1974, se protege contra el despido arbitrario del empleo por motivos de raza, religión, creencias, sexo, estado civil, convicciones políticas, color u origen étnico, nacional o social de la persona. En la sección 41 de la Labour Standards Act, S.N. 1977, Cap. 52, se proporciona protección contra el despido arbitrario del empleo a causa de embarazo, mientras que en la sección 48 se proporciona protección contra el despido sin una notificación en buena y debida forma. Se envían al Secretario General ejemplares de estas leyes acompañando al informe.

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

La legislación vigente en la Provincia de Terranova y el Labrador en el momento de la adhesión del Canadá al Pacto satisface básicamente los requisitos de este artículo.

##### A. Remuneración

Mediante la legislación por la que se establecen normas uniformes para las condiciones de empleo en la Provincia, que es la Labour Standards Act, S.N. 1970, Cap. 52, sección 27, se prevé un salario mínimo.

/...



Las disposiciones de las secciones 30 y 31 de la misma Ley requieren la revisión obligatoria del salario mínimo cada dos años o, si lo considera conveniente la Junta de Salarios Mínimos o lo ordena el Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, la Junta revisará la ordenanza sobre salario mínimo en un plazo más breve.

La sección 10 de la Newfoundland Human Rights Code (Amendment), Act, 1974, dice:

"10.- 1) Ningún empleador, ni persona que actúe en su nombre, establecerá o mantendrá diferencias de salarios entre empleados y empleadas que trabajen en el mismo establecimiento y desempeñen, en condiciones iguales o similares, funciones iguales o similares que requieran conocimientos, esfuerzos y responsabilidades iguales o similares, salvo cuando tal pago se efectúe de conformidad con,

- a) un sistema de antigüedad; o
- b) un sistema de méritos."

y proporciona y garantiza el derecho a un salario igual por trabajo de igual valor, así como que las condiciones de trabajo de las mujeres no serán peores que las que disfrutaban los hombres.

#### B. La seguridad y la higiene en el trabajo

La Junta de Indemnizaciones Laborales es el órgano encargado de administrar la legislación sobre seguridad industrial y de fomentar buenas condiciones de seguridad e higiene en toda la Provincia. Véase la Workmen's Compensation Act, R.S.N. 1970, Cap. 340, uno de cuyos ejemplares se envía al Secretario General acompañando a este informe.

La Subdirección de Ingeniería y Técnica, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, vigila y aplica las normas relacionadas con la seguridad en el funcionamiento de recipientes a presión, ascensores y elevadores, y grúas y cabrias.

En el Reglamento de Minas (seguridad de los obreros) se especifican las normas mínimas de seguridad que regirán para el personal empleado en la minería.

#### C. Igual oportunidad para ser promovido

En la sección 10 2) de la Newfoundland Human Rights Code (Amendment) Act, 1974:

"10. - 2) La empleada que trabaja en el mismo establecimiento que un empleado y desempeña, en condiciones iguales o similares, funciones iguales o similares que requieren conocimientos, esfuerzos y responsabilidad iguales o similares, tendrá:

- a) oportunidades de capacitación y ascenso; y
- b) derechos de pensión y prestaciones de seguro iguales que los de los empleados."

/...

se establece la igualdad de oportunidades para la formación profesional y el ascenso de empleadas respecto de los empleados. También es aplicable la sección 9 1), que ya se ha reproducido antes.

D. Descanso, disfrute de tiempo libre, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

La Subdirección de Normas Laborales, del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, es la encargada de administrar la Labour Standards Act, S.N. 1977, Cap. 52, que incluye las disposiciones relativas al día de descanso (sección 22), jornada de trabajo diaria mínima (sección 23), descansos periódicos (sección 24), vacaciones pagadas (sección 8) y fiestas oficiales (sección 15).

En la actualidad, los empleados están autorizados a tomarse períodos de descanso no menores de media hora inmediatamente después de cada cinco horas consecutivas trabajadas, y un período de descanso no menor de 24 horas en cada semana de trabajo.

El Teniente Gobernador, de acuerdo con su Consejo, puede dictar normas que determinen el número de horas de trabajo semanales o el máximo de horas y días de trabajo en cada semana. Además, existen disposiciones que permiten una vacación anual con sueldo no menor de dos semanas, y otras que se refieren a las fiestas oficiales con sueldo aprobadas por la Cámara legislativa.

#### ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Derechos de los sindicatos

Por la Labour Relations Act, 1977, S.N. 1977, Cap. 64, se ha reglamentado en la Provincia de Terranova y el Labrador la negociación de contratos colectivos, la certificación de sindicatos, los procedimientos de conciliación y el derecho de huelga y de lockout, así como la creación de la Junta de Relaciones Laborales de la Provincia. Se acompaña un ejemplar de esta ley para el Secretario General.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

En la sección 5 de la Parte III de la Labour Relations Act, 1977 se legisla la formación de sindicatos. En la Parte II de la misma Ley se establece el derecho de los empleados a afiliarse. Y el Cap. 262 del Newfoundland Human Rights Code, R.S.N. 1970, con las enmiendas introducidas por la Human Rights Code (Amendment) Act, 1974 mediante su sección 9 (3):

"9.- 3) Ningún sindicato excluirá a las personas de la afiliación con plenos derechos, o expulsará, suspenderá o discriminará de alguna otra forma contra sus afiliados o contra cualquier persona respecto de su empleo por cualquier empleador, a causa de

a) la raza, religión, creencias, sexo, estado civil, convicciones políticas, color u origen étnico, nacional o social de esa persona; o

b) con sujeción a la subsección 5)\* por la edad de esa persona, si ha llegado a los 19 años y no ha alcanzado los 65."

impide que los sindicatos discriminen por motivos de raza, religión, creencias, sexo, estado civil, convicciones políticas, color u origen, étnico, nacional o social.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

Mediante la sección 91 de la Labour Relations Act, 1977, S.N. 1977, Cap. 64, se regula la afiliación y/o federación de sindicatos en la Provincia de Terranova y el Labrador.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

Estos derechos se conceden en la Labour Relations Act, 1977, S.N. 1977, Parte III, Cap. 64, divisiones 1 y 2.

E. Derecho de huelga

Después de seguir estrictamente las disposiciones sobre negociación de contratos colectivos, procedimientos de conciliación, y tal vez la designación de una Junta de conciliación, un sindicato, al recibir un mandato de la mayoría de sus afiliados, puede ejercer el derecho a la huelga. (Labour Relations Act, 1977, S.N. 1977, Parte V, Cap. 64).

#### ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

Muchas de las prestaciones de la seguridad social están dentro de la jurisdicción del Gobierno federal. Sin embargo, la Provincia tiene un programa de atenciones médicas, del que pueden hacer uso todos los residentes de Terranova y el Labrador. Véase la pág. 23 del Directory of Public Service Programs, 1977, del cual se remite un ejemplar al Secretario General acompañando a este informe.

Las prestaciones en efectivo para casos de enfermedad se pueden percibir mediante varios programas de seguros.

Las disposiciones legislativas sobre las prestaciones de maternidad en relación con la seguridad en el trabajo figuran en la Parte VI de la Labour Standards Act, S.N. 1977. Los costos del confinamiento y de los cuidados médicos se sufragan con el Programa Medicare.

Las prestaciones de invalidez se otorgan mediante los programas de servicios sociales.

---

\* La subsección 5 ya se ha citado dentro del artículo 6.

Las prestaciones de vejez se obtienen mediante los planes del Gobierno federal. Las prestaciones para los sobrevivientes se habilitan mediante pólizas de seguro, los contratos colectivos de trabajo y el Departamento de Servicios Sociales de la Provincia. Las prestaciones por accidentes de trabajo se proporcionan por medio de la Junta de Indemnizaciones Laborales, los contratos colectivos y los programas de seguros particulares. Las prestaciones por desempleo están bajo la jurisdicción del Gobierno federal. Por último, las prestaciones familiares las sufraga el Gobierno federal y el Departamento de Servicios Sociales de Terranova y el Labrador.

Anexo

CUADROS ESTADISTICOS

/...

Cuadro 1

Estadísticas de la fuerza de trabajo (promedios anuales), 1979

(miles de personas)

	Isla del										Columbia Británica
	Canadá	Terranova	Eduardo Príncipe	Nueva Escocia	Nueva Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	
<u>Población de 15 años y más</u>											
Ambos sexos	17 691	393	89	618	506	4 792	6 439	750	692	1 463	1 949
Hombres	8 676	199	43	300	249	2 336	3 144	367	345	733	958
Mujeres	9 016	194	45	318	257	2 456	3 295	384	346	730	991
15 a 24 años	4 567	122	25	165	142	1 255	1 613	187	183	414	461
25 años y más	13 124	271	64	453	364	3 537	4 826	563	509	1 049	1 488
<u>Fuerza de trabajo</u>											
Ambos sexos	11 207	207	53	352	280	2 878	4 289	478	433	1 015	1 223
Hombres	6 799	137	32	218	175	1 786	2 533	289	272	617	741
Mujeres	4 408	70	21	134	105	1 093	1 756	189	161	398	481
15 a 24 años	3 025	65	16	102	81	766	1 121	131	126	300	318
25 años y más	8 182	142	37	250	199	2 113	3 168	348	307	715	904
<u>Personas empleadas</u>											
Ambos sexos	10 369	175	47	316	249	2 602	4 008	453	415	976	1 129
Hombres	6 347	116	29	198	157	1 630	2 390	275	262	597	692
Mujeres	4 022	59	18	118	92	972	1 618	177	152	379	436
15 a 24 años	2 632	49	13	83	66	640	990	118	116	281	276
25 años y más	7 737	126	33	233	182	1 962	3 019	335	299	695	853
<u>Porcentaje de desempleo</u>											
Ambos sexos	7,5	15,4	11,3	10,2	11,1	9,6	6,5	5,4	4,2	3,9	7,7
Hombres	6,6	15,0	...	9,3	10,3	8,7	5,6	4,7	3,4	3,2	6,6
Mujeres	8,8	16,1	...	11,7	12,5	12,1	7,8	6,3	5,4	4,9	9,3
15 a 24 años	13,0	25,0	...	18,3	18,2	16,4	11,7	9,7	7,7	6,5	13,2
25 años y más	5,4	12,5	...	6,9	8,2	7,1	4,7	3,7	2,7	2,8	5,7

Fuente: Labour Force, Oficina de Estadística del Canadá, Ottawa.

... La muestra es demasiado pequeña para hacer los cálculos.

Cuadro 2

Estadísticas de la seguridad social

	Canadá	Terranova	Isla del Príncipe Eduardo	Nueva Escocia	Nueva Brunswich	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Columbia Británica	Yukon	Territorios del Noroeste
Promedio mensual de reclamaciones del seguro de desempleo, 1979 p/	711 163	44 532	8 298	37 639	42 058	268 263	181 251	18 858	12 422	20 097	75 556	1 156	864
Promedio de los pagos semanales, 1979 (dólares)	108,63	102,02	100,27	98,48	103,50	108,31	109,85	108,56	113,17	122,66	114,99	124,72	113,08

Fuente: Statistical report on the operation of the Unemployment Insurance Act, Oficina de Estadística del Canadá, Ottawa.

p/ Cálculos preliminares.

Cuadro 3

Estadísticas del trabajo

Jornal mínimo por hora, enero de 1980

(Dólares)

	Terranova	Isla del Príncipe Eduardo	Nueva Escocia	Nueva Brunswick	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Columbia británica	Yukon	Territorios del Noroeste	Canadá
Salario por hora	2,80	2,75	2,75	2,80	3,65	3,00	3,15	3,50	3,00	3,00	3,00	3,00	2,90*
Fecha de vigencia	Junio 1979	Julio 1979	Enero 1977	Nov. 1976	Enero 1980	Enero 1979	Enero 1980	Octubre 1979	Marzo 1977	Junio 1976	Abril 1976	Junio 1976	Abril 1976
		(Julio 1980)						(Mayo 1980)					

Fuente: Oficina de Estadística del Canadá, Ottawa.

\* Corresponde al empleo en las zonas bajo jurisdicción del Gobierno federal.

**Cuadro 4**

**(Dólares)**

CANADA	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978
<b>Promedio de ingresos semanales en determinadas industrias (media anual)</b>									
Explotaciones forestales	137,60	155,53	172,92	197,04	219,64	249,58	287,36	312,81	326,48
Minería	164,70	177,00	190,29	211,42	238,97	280,44	317,13	348,12	376,40
Industrias manufactureras	132,75	143,99	156,10	167,48	185,62	213,43	241,19	266,04	285,67
Construcción	167,15	188,26	209,90	225,45	250,30	290,95	331,02	369,88	389,64
Servicios	90,65	98,57	107,32	114,53	126,08	143,68	160,49	171,28	180,00
Promedio compuesto 1/	126,82	137,64	149,22	160,46	178,09	203,34	228,03	249,95	265,37
<b>Promedio de aumento anual en los ingresos compuestos de la industria (Porcentaje)</b>									
	7,8	8,5	8,4	7,5	11,0	14,2	12,1	9,6	6,2
<b>Indice de precios de consumo 2/ para determinados componentes y todos los elementos (1971 = 100)</b>									
Alimentos	98,9	100,0	107,6	123,3	143,4	161,9	166,2	180,1	208,0
Vivienda	95,7	100,0	104,7	111,4	121,2	133,2	148,0	161,9	174,1
Todos los elementos	97,2	100,0	104,8	112,7	125,0	138,5	148,9	160,8	175,2
<b>Promedio de aumento anual en el índice de todos los elementos (Porcentaje)</b>									
	3,3	2,9	4,8	7,5	10,9	10,8	7,5	8,0	9,0

**Fuente:** Employment Earnings and Hours y Consumer Price Index, Oficina de Estadística del Canadá, Ottawa.

1/ Suma de todas las industrias.

2/ Antes se llamaba "Índice del costo de vida".



**Cuadro 5**

(Dólares)

Promedio de ingresos anuales de los trabajadores y trabajadoras con empleo todo el año, por ocupaciones, 1969-1978

Año	Gerentes		Profesionales		Empleados de Oficina		Vendedores		Industrias de servicios	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1967	3 732	8 784	4 928	9 222	3 623	5 548	2 292	6 096	2 147	4 741
1968*										
1969	4 909	10 125	5 809	10 495	4 120	6 391	2 648	7 059	2 588	5 840
1970*										
1971	5 366	11 128	7 276	12 104	4 610	7 226	2 947	7 896	3 000	6 379
1972	6 908	13 384	7 220	12 405	4 962	7 769	3 771	9 567	2 926	7 507
1973	8 335	14 731	7 770	13 500	5 584	8 483	3 942	10 187	3 368	7 796
1974	9 015	16 809	8 923	14 643	6 253	9 661	5 638	12 063	4 182	8 923
1975	10 805	18 747	8 123	16 772	5 852	11 045	4 130	13 758	3 301	10 136
1976	12 299	23 145	11 479	19 051	7 852	12 656	5 216	15 214	3 766	11 428
1977	12 117	20 871	11 585	19 067	8 676	13 610	6 956	14 816	6 057	12 544
1978	13 250	24 337	13 484	21 865	9 592	14 403	7 193	16 456	6 372	13 258

Fuente: 1967: Oficina de Estadística del Dominio, Investigadores del financiamiento del consumo, Income Distributions by Size in Canada, 1967, Cat. No. 13-534 (Imprenta Nacional, Ottawa, 1970), págs. 55 y 56.

1969: Oficina de Estadística del Dominio, Investigadores del financiamiento del consumo, Income Distributions by Size in Canada, 1969, Cat. No. 13-544 (Imprenta Nacional, Ottawa, 1972), pág. 53.

1971

a

1978: Oficina de Estadística del Canadá, División de Ingresos y Gastos de Consumo, Income Distributions by Size in Canada 197 (1971-1977), Cat. No. 13-207, Ottawa: Information Canada, 197 (1973-1979), págs. 102, 61, 101, 65, 103, 73, 111 y 72, respectivamente.

\* El material informativo sólo se publicaba bienalmente antes de 1971; después, anualmente.

Cuadro 6

Total de reclamaciones liquidadas 1/ por las Juntas de indemnizaciones  
laborales, por categorías amplias y provincias, 1975 a 1977

Provincia y año	Total	Accidentes mortales	Subtotal	Accidentes no mortales	
				Asistencia médica e indemnización por pérdida de salarios	Asistencia médica solamente
	1 = 2 + 3	2	3 = 4 + 5	4	5
<b>Terranova</b>					
1975	11 990	30	11 960	6 260	5 700
1976	13 938	42	13 896	6 598	7 298
1977	12 945	33	12 912	6 218	6 694
<b>Isla del Príncipe Eduardo</b>					
1975	2 797	3	2 799	1 420	1 374
1976	2 804	5	2 799	1 504	1 295
1977	3 025	6	3 019	1 517	1 502
<b>Nueva Escocia</b>					
1975	30 620	24	30 596	11 850	18 746
1976	30 453	39	30 414	12 099	18 315
1977	29 483	21	29 462	11 713	17 749
<b>Nueva Brunswick</b>					
1975	27 005	48	26 957	8 576	13 381
1976	26 225	25	26 200	9 515	16 685
1977	23 254	22	23 232	9 052	14 180
<b>Provincias del Atlántico</b>					
1975	72 412	105	72 307	28 106	44 201
1976	73 420	111	73 309	29 716	43 593
1977	68 707	82	68 625	28 500	40 125
<b>Quebec</b>					
1975	283 855	241	283 614	147 109	136 505
1976	282 684	266	282 418	156 344	126 074
1977	277 478	214	277 264	137 063	140 201
<b>Ontario</b>					
1975	367 937	221	367 716	143 762	223 954
1976	397 980	203	397 777	154 317	243 460
1977	395 146	175	394 971	150 729	244 242
<b>Manitoba</b>					
1975	36 174	41	36 133	18 440	17 693
1976	35 666	35	35 631	18 871	16 760
1977	34 514	34	34 480	18 244	16 236

/...

Cuadro 6 (continuación)

Provincia y año	Total	Accidentes mortales	Accidentes no mortales		
			Subtotal	Asistencia médica e indemnización por pérdida de salarios	Asistencia médica solamente
	1 = 2 + 3	2	3 = 4 + 5	4	5
<b>Saskatchewan</b>					
1975	29 622	45	29 577	14 145	15 432
1976	34 668	46	34 622	15 519	19 103
1977	35 980	47	35 933	16 203	19 730
<b>Alberta</b>					
1975	86 365	124	86 241	34 205	52 036
1976	100 183	125	100 058	41 363	58 695
1977	104 854	141	104 713	43 463	61 250
<b>Provincias de las Praderas</b>					
1975	152 161	210	151 951	66 790	85 161
1976	170 517	206	170 311	75 733	94 558
1977	175 348	222	175 126	77 910	97 216
<b>Columbia Británica</b>					
1975	111 790	180	111 610	54 284	57 326
1976	119 904	150	119 754	56 110	63 644
1977	122 971	138	122 833	60 305	62 528
<b>Yukon</b>					
1975	1 599	4	1 595	780	815
1976	1 426	1	1 425	669	757
1977	1 536	2	1 534	736	798
<b>Territorios del Noroeste</b>					
1975					
1976		2/			
1977	2 265	3/ 9	2 256	2 256	-
<b>TOTAL:</b>					
1975	989 754	961	988 793	440 831	547 962
1976	1 045 931	937	1 044 994	472 909	572 086
1977	1 043 451	842	1 042 609	457 499	585 110

Fuente: Registros del Ministerio del Trabajo del Canadá, Ottawa.

1/ Total de indemnizaciones durante el año, incluidas las reclamaciones de años anteriores liquidadas en ese año.

2/ El programa ejecutado en virtud de la legislación vigente ha estado en vigor desde el 1° de enero de 1977.

3/ En el total notificado durante el año no están incluidas las reclamaciones de años anteriores.

/...

Cuadro 7

Indemnizaciones por accidentes del trabajo y pagos conexos de las Juntas de Indemnizaciones  
Laborales, por tipo y provincia, 1975 a 1977

Provincia y año	Pagos totales 1 = 2+3+4+7	Pensión 2	Indemnización por pérdidas de salario 3	Subtotal 4 = 5+6	Salud		Gastos de entierro y conexos 7
					Asistencia médica 5	Hospital y reeducación 6	
(Miles de dólares)							
Terranova							
1975	7 127	2 050	3 529	1 526	-	-	22
1976	8 443	2 050	4 627	1 741	-	-	25
1977	9 569	3 005	4 833	1 706	-	-	25
Isla del Príncipe Eduardo							
1975	1 083	311	513	257	112	145	1
1976	1 336	379	626	329	135	194	2
1977	1 485	462	660	361	140	221	3
Nueva Escocia							
1975	18 111	5 904	9 715	2 473	1 310	1 163	20
1976	21 153	6 558	11 383	3 180	1 740	1 440	33
1977	23 345	6 971	12 795	3 559	1 967	1 592	20
Nueva Brunswick							
1975	11 773	3 005	5 515	3 233	1 002	2 231	20
1976	14 921	4 277	6 988	3 643	914	2 729	13
1977	15 616	4 336	7 059	4 214	868	3 346	7
Provincias del Atlántico							
1975	38 094	11 270	19 272	7 489	-	-	63
1976	45 853	13 264	23 624	8 893	-	-	72
1977	50 015	14 774	25 347	9 840	-	-	55
Quebec							
1975	171 967	55 738	75 036	40 798	25 172	15 626	395
1976	195 501	54 829	92 435	48 109	28 240	19 869	128
1977	231 300	65 617	112 822	52 706	32 678	20 028	156

Cuadro 7 (continuación)

Provincia y año	Pagos totales 1 = 2+3+4+7	Pensión	Idemnización por pérdidas de salario	Salud			Gastos de entierro y conexos
				Subtotal	Asistencia médica	Hospital y reeducación	
	2	3	4 = 5+6	5	6	7	
(Miles de dólares)							
Ontario							
1975	274 477	65 565	156 935	48 902	2 925	150	
1976	336 506	76 561	199 038	56 821	4 436	150	
1977	348 731	84 742	202 885	55 800	5 154	150	
Manitoba							
1975	15 907	4 543	8 298	1 459	1 592	14	
1976	18 642	5 329	9 779	1 574	1 949	11	
1977	21 177	6 207	11 089	1 766	2 102	11	
Saskatchewan							
1975	18 642	6 956	8 275	-	-	47 1/	
1976	21 050	6 694	10 471	-	-	53 1/	
1977	25 960	8 903	12 123	-	-	65 1/	
Alberta							
1975	44 760	13 779	21 270	-	-	112 1/	
1976	56 237	15 265	27 761	-	-	141 1/	
1977	65 681	18 085	32 963	-	-	164 1/	
Provincias de las Praderas							
1975	79 309	25 278	37 843	-	-	173 2/	
1976	95 929	27 288	48 011	-	-	205 2/	
1977	112 818	33 195	56 175	-	-	240 2/	
Columbia Británica							
1975	93 444	24 924	48 155	11 243	8 756	366	
1976	100 729	28 391	48 308	13 995	9 664	372	
1977	114 437	31 892	56 309	16 651	9 271	314	

Cuadro 7 (continuación)

Provincia y año	Pagos totales	Pensión	Idemnización por pérdidas de salario	Salud		Gastos de entierro y conexos	
				Asistencia médica	Hospital y reeducación		
	1 = 2+3+4+7	2	3	4 = 5+6	5	6	7
(Miles de dólares)							
Yukon							
1975	550	50	319	180	-	-	1
1976	1 201	596	350	253	-	-	2
1977	1 166	540	353	271	-	-	2
Territorios del Noroeste							
1975							
1976							
1977	3/ 969	93	489	387	387	-	-
TOTAL							
1975	657 841	182 825	337 560	136 307	-	-	1 148
1976	775 719	200 929	411 766	162 094	-	-	929
1977	859 436	230 853	454 380	173 286	-	-	917

Fuente: Registros del Ministerio del Trabajo del Canadá, Ottawa.

Nota: Las pensiones incluyen las abonadas a las personas a cargo sobrevivientes.

- 1/ Los gastos de atención médica y entierro se notificaron juntos; la distribución indicada no es más que un cálculo.
- 2/ Incluye un componente que se ha estimado.
- 3/ El programa ejecutado en virtud de la legislación vigente ha estado en vigor desde enero de 1977.

...

Cuadro 8

Accidentes mortales de trabajo\* en el Canadá, por industrias, 1969-1978 p/

Industria** Año	Agricultura (1)		Explotaciones forestales (2)		Pesquerías (3)		Minería (4)		Industrias manufactureras (5)		Construcción (6)		Transportes (7)		Comercio (8)		Finanzas (9)		Industrias de servicios (10)		Administración pública (11)		Totales	
	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%	No.	%
1969	30	2,7	88	7,8	18	1,6	169	15,0	207	18,3	235	20,8	206	18,2	60	5,3	2	0,2	50	4,4	64	5,7	1 129	100
1970	15	1,4	94	8,9	25	2,4	155	14,6	183	17,2	196	18,5	187	17,6	62	5,8	4	0,4	60	5,6	81	7,6	1 062	100
1971	21	1,8	94	8,3	11	1,0	169	14,8	188	16,5	225	19,8	205	18,0	79	6,9	4	0,4	76	6,7	67	5,9	1 139	100
1972	30	2,4	77	6,2	8	0,6	174	14,0	261	21,0	209	16,8	227	18,3	73	5,9	6	0,5	113	9,1	65	5,2	1 243	100
1973	30	2,2	100	7,2	15	1,1	182	13,2	259	18,8	227	16,4	269	19,5	87	6,3	6	0,4	101	7,3	104	7,5	1 380	100
1974	33	2,3	85	6,0	11	0,8	201	14,2	308	21,7	232	16,4	254	17,9	119	8,4	7	0,5	104	7,3	63	4,4	1 417	100
1975	13	1,1	71	6,1	27	2,3	158	13,5	222	18,9	218	18,6	216	18,4	75	6,4	3	0,3	84	7,2	85	7,3	1 172	100
1976	18	1,7	64	6,0	27	2,6	161	15,2	195	18,4	189	17,9	217	20,5	62	5,9	10	0,9	61	5,8	54	5,1	1 058	100
1977	16	1,7	59	6,3	18	1,9	128	13,6	180	19,1	171	18,1	176	18,7	73	7,7	9	1,0	64	6,8	49	5,2	943	100
1978 p/	6	0,8	71	8,9	14	1,8	100	12,6	142	17,9	133	16,8	172	21,7	51	6,4	4	0,5	41	5,2	60	7,6	794	100
Promedio de 1969-1978 p/	21	1,9	80	7,1	17	1,5	160	14,1	215	19,0	204	18,0	213	18,8	74	6,5	6	0,5	75	6,6	69	6,1	1 134	100

Fuente: Subdirección de Seguridad e Higiene Ocupacional, Ministerio del Trabajo, octubre de 1979.

\* Incluye las defunciones debidas a enfermedades del trabajo y de los obreros que estaban pensionados por una lesión incapacitante sufrida con anterioridad.

\*\* Incluye: (1) los servicios conexos. (2) los servicios conexos. (3) caza con escopeta y trampas. (4) las canteras y pozos de petróleo. (5) los servicios conexos. (6) los servicios conexos. (7) almacenes, comunicaciones y servicios de electricidad, gas y agua; mantenimiento de carreteras. (8) los servicios conexos. (9) seguros y compraventa de fincas. (10) servicios de la comunidad, mercantiles y personales. (11) defensa nacional.

p/ Cálculos preliminares.

Las cifras tal vez no cuadren debido al redondeo.

Cuadro 9

Muertos en la industria canadiense, por accidentes y enfermedades del trabajo, 1975-1978 P/

Industria*	Accidentes del trabajo**				Enfermedades del trabajo				Total			
	1975	1976	1977	1978 P/	1975	1976	1977	1978 P/	1975	1976	1977	1978 P/
Agricultura	13	18	16	6	0	0	0	0	13	18	16	6
Explotaciones forestales	71	64	59	71	0	0	0	0	71	64	59	71
Pesquerías	27	27	18	14	0	0	0	0	27	27	18	14
Minería	69	84	77	55	89	77	51	45	158	161	128	100
Industrias manufactureras	175	152	136	120	47	44	44	22	222	196	180	142
Construcción	210	178	163	131	8	9	8	2	218	187	171	133
Transportes	212	216	174	170	4	2	2	2	216	218	176	172
Comercio	72	62	73	50	3	0	0	1	75	62	73	51
Finanzas	3	10	9	4	0	0	0	0	3	10	9	4
Industrias de servicios	83	61	64	39	1	0	0	2	84	61	64	41
Administración pública	82	54	49	58	3	0	0	2	85	54	49	60
<b>TOTALES</b>	<b>1 017</b>	<b>926</b>	<b>838</b>	<b>718</b>	<b>155</b>	<b>132</b>	<b>105</b>	<b>76</b>	<b>1 172</b>	<b>1 058</b>	<b>943</b>	<b>794</b>

No se dispone del desglose de las muertes por accidentes y enfermedades industriales antes de 1975.

Fuente: Subdirección de Seguridad e Higiene Ocupacional, Ministerio del Trabajo, octubre de 1979.

\* Véase la nota \*\* del cuadro 8.

\*\* Incluye las muertes de obreros que estaban pensionados por una lesión incapacitante sufrida con anterioridad.

P/ Cálculos preliminares.



Cuadro 10

Muertos en la industria canadiense, por tipo de accidente, 1973-1978 p/

A. Distribución por número

Tipo de accidente Año	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	Total
	Transporte	Golpeado por o contra	Aprieto o entre	Caida o resbalón	Ahogado o asfixiado	Esfuerzo cardiovascular	Esfuerzo excesivo	Envenenamiento sistémico	Enfermedades del trabajo	Incendios, explosiones y temperaturas extremas	Contacto con corrientes eléctricas retardadas	Efectos	Diversos	
1975	265	230	81	102	61	70	11	23	155	45	56	45	28	1 172
1976	275	161	81	113	53	44	17	7	132	45	39	65	26	1 058
1977	280	153	57	81	36	51	8	14	105	32	55	37	34	943
1978 p/	233	130	53	69	49	50	0	7	76	19	29	51	28	794

B. Distribución en porcentaje

1975	22,6	19,6	6,9	8,7	5,2	6,0	0,9	2,0	13,2	3,8	4,8	3,8	2,4	100,0
1976	26,0	15,2	7,7	10,7	5,0	4,2	1,6	0,7	12,5	4,3	3,7	6,1	2,5	100,0
1977	29,7	16,2	6,0	8,6	3,8	5,4	0,8	1,5	11,1	3,4	5,8	3,9	3,6	100,0
1978 p/	29,3	16,4	6,7	8,7	6,2	6,3	-	0,9	9,6	2,4	3,7	6,4	3,5	100,0

Fuente: Subdirección de Seguridad e Higiene Ocupacional, Ministerio del Trabajo, octubre de 1979.

\* Incluye los muertos por enfermedades del trabajo y las muertes de obreros que estaban pensionados por una lesión incapacitante sufrida con anterioridad.

\*\* (1) Colisiones, choques, descarrilamientos, etc. de vehículos automotores, barcos, aviones, trenes y vehículos industriales. (2) entradas, corrimientos de tierras y derrumbamientos. (3) maquinaria, vehículos, etc. (4) en el mismo o a diferente nivel. (5) ahogados en accidentes de botes y caídas al agua. (6) enfermedades arteriales y cerebrovasculares, etc. (7) esfuerzos, hernias, etc. (8) lesiones que afectan el funcionamiento del cuerpo entero, tal como envenenamiento, acción corrosiva en los órganos internos, daños a los centros nerviosos, etc. (9) silicosis y asbestosis y efectos de la radiación, tal como cánceres de pulmón. (10) muertos por lesiones sufridas en incendios y explosiones, tal como asfixia, caídas y golpes con objetos despedidos violentamente. (11) descargas. (12) muertos más de un año después del accidente y muertes de obreros que estaban pensionados por una lesión incapacitante sufrida con anterioridad. (13) homicidios, suicidios, mordeduras, picaduras no especificadas.

p/ Cálculos preliminares.

Las cifras tal vez no cuadren debido al redondeo.

Cuadro 11

Principales datos estadísticos

Número de afiliados a sindicatos, 1955-1978, con cálculos del total de obreros remunerados de las industrias no agrícolas canadienses (1955-1978) y del número de afiliados como porcentaje de la fuerza de trabajo civil, y del total de obreros no agrícolas remunerados (1955-1978)

Año	Afiliados (miles)	Obreros no agrícolas remunerados (miles)	Afiliados como porcentaje de la fuerza de trabajo civil	Afiliados como porcentaje de los obreros no agrícolas remunerados
1955	1 268	3 767	23,6	33,7
1956	1 352	4 058	24,5	33,3
1957	1 386	4 282	24,3	32,4
1958	1 454	4 250	24,7	34,2
1959	1 459	4 375	24,0	33,3
1960	1 459	4 522	23,5	32,3
1961	1 447	4 578	22,6	31,6
1962	1 423	4 705	22,2	30,2
1963	1 449	4 867	22,3	29,8
1964	1 493	5 074	22,3	29,4
1965	1 589	5 343	23,2	29,7
1966	1 736	5 658	24,5	30,7
1967	1 921	5 953	26,1	32,3
1968	2 010	6 068	26,6	33,1
1969	2 075	6 380	26,3	32,5
1970	2 173	6 485	27,2	33,6
1971	2 231	6 637	26,8	33,6
1972	2 388	6 893	27,8	34,6
1973	2 591	7 181	29,2	36,1
1974	2 732	7 637	29,4	35,8
1975	2 884	7 817	29,8	36,9
1976	3 042	8 158	30,6	37,3
1977	3 149	8 243	31,0	38,2
1978	3 278	8 413	31,3	39,0

Fuente: Organizaciones de trabajadores del Canadá, Labour, Canadá.

/...

Cuadro 12

Estadísticas de sanidad

	Canadá	Terranova	Isla del Príncipe Eduardo	Nueva Escocia	Nueva Brunawich	Quebec	Ontario	Manicoba	Saskatchewan	Alberta	Columbia Británica	Yukon	Territorios del Noroeste
Hospitales en funcionamiento, 1979	1 313	48	12	55	37	248	307	106	145	159	144	6	46
Población por cama de hospital, 1979	127	158	125	137	128	118	140	131	112	117	118	137	96
Población por médico en ejercicio, 1977	566	704	865	568	886	544	538	572	679	642	539	880	1 294
Población por dentista con licencia*, 1977	2 331	5 330	2 596	2 965	4 023	2 872	2 024	2 524	3 233	2 200	1 694	2 444	3 385
Población por enfermera diplomada en ejercicio, 1976	168	199	148	147	160	221	147	147	148	172	169	234	149
Población por farmacéutico con licencia, 1977	1 529	2 216	2 440	1 671	2 362	2 173	1 609	1 242	712	1 049	1 225	3 143	2 200
Gastos consolidados per cápita en sanidad de los Gobiernos provinciales y locales, 1977 (Dólares)	----	363,12	416,15	471,77	371,94	451,51	452,28	587,70	494,54	498,64	462,00	496,35	561,50

Fuentes: List of Canadian Hospitals, Oficina de Estadística del Canadá; Canadian Health Manpower Inventory, Ministerio de Sanidad y Bienestar, Ottawa; Consolidated Government Finance, Oficina de Estadística del Canadá.

\* En ejercicio.

Cuadro 13  
Estadísticas de la seguridad social

	Canadá	Terranova	Isla del Príncipe Eduardo	Nueva Escocia	Nueva Brunswich	Quebec	Ontario	Manitoba	Saskatchewan	Alberta	Columbia Británica	Yukon y Territorios del Noroeste
<u>Número de beneficiarios 1/ de las prestaciones de vejez, 1977</u>	2 086 082	40 444	14 117	85 480	64 941	513 707	755 581	112 106	107 636	142 777	247 548	1 745
<u>Total de pagos netos en virtud del Programa de prestaciones de vejez, 1976-77 (miles de dólares)</u>	4 436 672	98 062	32 793	191 973	147 373	1 134 178	1 535 639	239 903	229 525	306 133	516 720	4 373
<u>Número de niños con subsidio familiar, asistencia familiar o subsidio de juventud/escolaridad, 1977</u>	7 243 525	223 839	40 936	272 078	235 937	1 927 051	2 534 919	322 687	306 186	617 441	735 187	27 264
<u>Total de pagos netos por subsidio familiar, asistencia familiar y subsidio de juventud/escolaridad, 1976-77 (miles de dólares)</u>	1 979 770	61 090	11 190	74 375	64 391	526 763	694 318	88 101	83 404	167 537	201 106	7 496
<u>Número de beneficiarios de los Planes de Pensiones del Canadá y Quebec 2/, 1977</u>	1 163 858	19 617	6 548	52 136	34 686	273 189	457 199	59 750	52 282	78 241	129 278	932
<u>Total de prestaciones pagadas en virtud de los Planes de Pensiones del Canadá y Quebec 2/ 1976-77 (miles de dólares)</u>	1 072 974	15 826	4 803	45 492	28 955	269 468	433 390	50 610	40 388	65 849	117 369	823

Fuente: Ministerio de Hacienda, Empleo e Inmigración; Ministerio de Sanidad y Bienestar, y Ministerio de Suministros y Servicios, Ottawa.

- 1/ Incluye las prestaciones de vejez, el suplemento de ingresos garantizados y el subsidio por cónyuge.
- 2/ Incluye las pensiones de jubilación y las prestaciones por incapacidad y para los sobrevivientes.