



Consejo Económico
y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.21
23 de agosto de 1988

ESPAÑOL
Original: INGLÉS

Primer período ordinario de sesiones de 1989

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

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

Adición

TRINIDAD Y TABAGO

[18 de febrero de 1988]

A. Derechos comprendidos en los artículos 6 a 9

El derecho a trabajar

La legislación más importante destinada a fomentar y proteger el derecho a
trabajar

1. Disposiciones generales

1. La justicia social es uno de los principios en que se basa la
Constitución de Trinidad y Tabago. De conformidad con este principio, el

GE.88-17391/5979s

funcionamiento del sistema económico debe dar como resultado, entre otras cosas, lo siguiente:

- a) Que los recursos materiales a la comunidad se distribuyan de tal manera que sirvan para el bien común, y
- b) Que todos cuenten con medios adecuados de sustento.

2. Debe observarse que si bien la Constitución reconoce de manera inherente el derecho de todo ciudadano a trabajar y que la política del Gobierno ha estado orientada expresamente a crear empleos, en ningún lugar se garantiza a cada ciudadano el derecho al empleo.

3. El capítulo 46:01 de las Leyes de la República de Trinidad y Tabago, titulado "La Ley sobre la Infancia" (Children Act), establece restricciones al empleo o al derecho a trabajar en los casos siguientes:

- i) Una persona menor de 18 años de edad sólo podrá trabajar de noche en cualquier empresa pública o privada en la que estén empleados únicamente miembros de la familia del propietario. Sin embargo, la ley especifica ciertas condiciones con arreglo a las cuales las personas de más de 16 años de edad pueden trabajar durante la noche, y
- ii) Los niños menores de 14 años de edad no podrán trabajar en ninguna empresa industrial pública o privada o en cualquier buque, a menos que en la empresa o el buque trabajen sólo miembros de la familia. La ley estipula también que "no se empleará a un niño menor de 12 años de edad".

2. Garantías contra la discriminación en el acceso al empleo

4. En general, en Trinidad y Tabago la contratación de personal se efectúa mediante un proceso de publicidad, entrevista y colocación. Los procedimientos de contratación en algunas empresas privadas o familiares pueden apartarse de esta norma, pero la escasez de información respecto del sector privado no permite llegar a conclusiones precisas sobre la materia.

5. Sin embargo, el sector público, que es el empleador más importante del país, está sujeto a normas concretas de contratación. Por ejemplo, en las categorías de empleo de oficina y de secretaría del servicio público los candidatos a un empleo permanente son seleccionados mediante exámenes competitivos y entrevistas. En otras categorías, se selecciona a los candidatos mediante entrevistas y sobre la base de sus calificaciones y su experiencia.

6. En el Servicio de Policía, los procedimientos de contratación son similares para los funcionarios de policía de ambos sexos. Las funcionarias de policía cumplen las mismas funciones que los funcionarios en todas las ramas del servicio. Sin embargo, el empleo de mujeres en el Servicio de Prisiones se ha limitado debido a los riesgos inherentes a ese empleo y al volumen de la población femenina de las prisiones. Asimismo, en el servicio de bomberos no se ha empleado a mujeres debido sobre todo al penoso trabajo

físico y a los riesgos que corren los funcionarios de este servicio. Sin embargo, en fecha reciente la División del Servicio de Bomberos ha iniciado procedimientos para la contratación de mujeres, pero todavía no se ha decidido si las mujeres tendrán que cumplir las mismas funciones que los hombres.

7. En la actualidad se contrata a un número cada vez mayor de mujeres para una variedad de empleos en las esferas profesionales, científicas y técnicas, empleos que antes se consideraban de exclusividad de los hombres. Sin embargo, la participación de la mayoría de las mujeres en la fuerza de trabajo se limita todavía a las ocupaciones femeninas tradicionales, tales como mecanografía, costura, cocina, enfermería, agricultura, trabajo doméstico, etc. Aunque no existen obstáculos precisos o jurídicos para el trabajo de las mujeres en empleos no tradicionales, y que el sistema de educación prevé la igualdad de oportunidades, se reconoce que existen todavía ciertas actitudes familiares y sociales que perjudican la educación y la formación de las jóvenes. Pero la creación de organizaciones tales como la Comisión Nacional sobre la Condición Jurídica de la Mujer constituye un paso decisivo para la total eliminación de estas actitudes.

8. La Comisión Nacional sobre la Condición Jurídica de la Mujer, que fue establecida oficialmente en enero de 1980, funcionaba ya desde 1974 y sus actividades giran en torno de la educación y el empleo de las mujeres, las actitudes frente a la mujer y la legislación relativa a las mujeres. El Gobierno ha prometido adoptar otras medidas para eliminar los obstáculos con que tropiezan las mujeres en la sociedad y promover su plena participación en todos los niveles de la vida nacional.

9. Respecto del empleo de extranjeros, la norma 10 l) del capítulo 18:01 de las Leyes de la República de Trinidad y Tabago, Reglamento de Inmigración, (Legislación Auxiliar) estipula:

"... ninguna persona que no sea residente ejercerá ninguna profesión, oficio u ocupación, con o sin propósito de lucro, en Trinidad y Tabago, ni podrá ser empleada en Trinidad y Tabago a menos que, en relación con esa persona, exista un permiso de trabajo válido vigente de la manera establecida en el formulario 36, y toda persona contratada o empleada de esta manera será empleada de conformidad con las condiciones especificadas en el permiso."

10. No se considera residente al cónyuge extranjero de una ciudadana de Trinidad y Tabago y sólo puede solicitar la ciudadanía después de cinco años de residencia. En el período intermedio, tiene que contar con un permiso para poder trabajar. Asimismo, no se conceden permisos de trabajo a las mujeres extranjeras casadas con personas que trabajan pero que no son nacionales de Trinidad y Tabago.

11. Sin embargo, hay excepciones al requisito del permiso de trabajo: la subsección 1, artículo 47 del capítulo 17:01 de las leyes del país, titulada "Privilegios e Inmidades (personal diplomático, consular y de organizaciones internacionales)", estipula:

"Los miembros del cuerpo consular, en lo que respecta a los servicios cumplidos para el Estado que representan, estarán exentos de toda obligación en relación con los permisos de trabajo impuestos por las leyes y reglamentos del Estado huésped en lo que se refiere al empleo de mano de obra extranjera."

B. Medidas para lograr el pleno empleo productivo

1. Políticas de empleo

12. El Gobierno considera que la creación de empleos es uno de los problemas críticos en la actualidad. La situación del desempleo ha alcanzado proporciones de crisis como resultado de la caída de los precios del petróleo y la consiguiente contracción de la economía. El Gobierno reconoce que para hacer frente a este problema es necesario adoptar una política más activa que la que se aplicaba anteriormente. Para aliviar la situación y asegurar la creación de empleos financieramente viables, el Gobierno ha establecido varias estrategias cuya aplicación ha comenzado ya. Estas estrategias no fueron concebidas como medidas aisladas, sino que forman parte de un marco general de un programa a largo plazo de transformación económica, social y política que corresponda a nuestras necesidades y que sea conforme con nuestro desarrollo histórico y nuestro carácter social.

13. Entre las medidas específicas destinadas a crear oportunidades de empleo pueden citarse las siguientes:

- 1) Utilización del exceso de capacidad en el sector de la construcción acumulado durante el período de auge petrolero de 1974-1983 y de las posibilidades que ofrece el sector agrícola como base para un Plan inmediato de empleo y producción. Por conducto de este Plan, los recursos disponibles en estos sectores se dedicarán a la bonificación de tierras, construcción de viviendas, obras de riego y avenamiento, y producción de alimentos;
- 2) Introducción, en todo el país, de un sistema de ayuda propia que será financiado conjuntamente por la comunidad local y el Gobierno;
- 3) Asignación de un mayor apoyo financiero a los proyectos productivos y generadores de empleos, en los órganos locales y municipales;
- 4) Establecimiento de un fondo de participación para orientar los recursos y las actividades de los clubes de servicios y de otras organizaciones comunitarias hacia actividades creadoras de empleos;
- 5) Aportación de un capital equivalente en el caso de las inversiones hechas por los sindicatos en actividades destinadas a crear empleos;
- 6) Reestructuración del Programa de la División de Desarrollo y de Obras Ambientales (DEWD) para alcanzar el objetivo original de aliviar el desempleo crónico al tiempo que se da formación a los trabajadores para que lleguen a ser operarios calificados y para prepararlos a un empleo permanente. El Programa de trabajo, que proporciona empleo rotatorio a los trabajadores:
 - a) se concentrará en el mejoramiento de la infraestructura y la realización del potencial económico de las zonas deprimidas;
 - b) será integrado con el programa de planificación nacional destinado a corregir los desequilibrios estructurales; y

- c) apoyará los planes de ayuda propia a fin de alcanzar los objetivos del Gobierno en el sector de la agricultura y la vivienda.
- 7) Utilización de los recursos acumulados del Fondo del impuesto de desempleo para apoyar las medidas generadoras de empleos. El Gobierno tratará también de fomentar el uso de los fondos de pensiones y vincular los pagos por concepto de prestaciones de despido con actividades generadoras de empleos;
- 8) Asimismo, debido a la crisis económica inmediata el Gobierno estima que, a corto plazo, las inversiones deberían tener, entre otras cosas, el máximo posible de densidad de mano de obra. El Gobierno observa también que las industrias deben establecerse teniendo en cuenta su viabilidad y que el desempleo sólo se resolverá mediante la creación de una multiplicidad de esas industrias financieramente viables, y
- 9) A largo plazo, el Gobierno se propone reorientar el proceso de industrialización para lograr, entre otras cosas, la creación de empleos estables. Con arreglo a este nuevo impulso a la industrialización:
- a) se darán incentivos fiscales para fomentar las actividades económicas que creen empleos;
- b) habrá una menor concentración en las industrias pesadas que absorben un alto nivel de recursos de inversión pero en cambio crean pocos empleos. En su lugar se establecerá un programa de industrialización equilibrada para garantizar el funcionamiento de toda una serie de industrias, desde pequeñas actividades que exigen un trabajo familiar en la casa, a sistemas mayores en los que una empresa importante está vinculada a un taller de carácter doméstico;
- c) se establecerá como prioridad la vinculación de la industria local, tanto desde el punto de vista vertical como horizontal. A este respecto, el Gobierno ha observado que cuanto mayor sea el grado de interrelación entre industrias que utilizan materias primas locales, éstas serán menos dependientes de un mercado internacional inestable y los empleos que creen serán más estables; y
- d) se tratará de dispersar las industrias por todo el país y crear comunidades equilibradas alrededor de cada industria. El exceso de centralización de las inversiones industriales ha sido hasta ahora una limitación para la creación de empleos en las zonas más remotas.

14. La política de empleo del Gobierno se interesa no sólo en la creación de empleos, sino también en mejorar la calidad de la fuerza de trabajo. La política fundamental del Gobierno es fomentar la iniciativa, la confianza en los propios medios, la ayuda propia y la creatividad en todas las secciones de la sociedad, de manera que los ciudadanos lleguen a ser agentes activos de la vida económica de la nación. A la luz de esta situación, el Gobierno está tratando de lograr que la población sea alfabetizada, tenga una formación elevada, esté plenamente equipada para funcionar en el medio tecnológico moderno del siglo XXI. Para contribuir a lograr este resultado, el Gobierno se propone establecer un Consejo de la Ciencia y la Tecnología cuya finalidad será, entre otras cosas, dar a la población los medios necesarios para poder funcionar en un entorno científico y tecnológico.

15. Para mejorar aún más la calidad de la fuerza de trabajo, el Gobierno trata de:

- 1) Alentar a los ciudadanos que viven en el extranjero a aportar al país sus conocimientos y su experiencia para llevar adelante la tarea de construir a la nación. Mediante misiones en el extranjero se formará un equipo de personal disponible para trabajar a corto y a largo plazo en esferas que correspondan a sus conocimientos y su experiencia;
- 2) Ampliar considerablemente la dotación nacional de personal de dirección de empresas de primera clase y debidamente capacitado. Se organizará un programa mediante el cual los graduados universitarios seguirán un riguroso programa de formación para que lleguen a ser directores de empresas capaces de hacer frente a la competencia internacional; y
- 3) Organizar un programa nacional de capacitación general, orientado específicamente a la juventud. En virtud de este programa, todos los jóvenes en edad de trabajar ocuparán algún tipo de empleo productivo o estarán aprendiendo conocimientos especializados relacionados con su empleo. Se dará máxima importancia a dar formación y nueva capacitación con miras a que los jóvenes adquieran conocimientos buscados en el mercado y a darles la posibilidad de ocupar un empleo permanente. Debe observarse que al mismo tiempo que se les da formación con arreglo a este Programa, los jóvenes participarán también en el esfuerzo de desarrollo del país en esferas tales como:
 - a) formación de nuevas comunidades;
 - b) preparación de la tierra, obras de riego, cultivos y ganadería; y
 - c) mejoramiento de caminos, puentes y de la infraestructura en general.

16. El programa de capacitación más reciente establecido por el Gobierno se titula "El servicio comienza conmigo mismo", y su propósito es mejorar la forma en que los empleados públicos realizan sus tareas, en particular los que tienen que tratar directamente con el público. Además, hay varios órganos gubernamentales, tales como la Dependencia Central de Capacitación, el Centro de Desarrollo Gerencial, el Cipriani Labour College, el Ministerio de Salud, Bienestar y Condición Jurídica de la Mujer, el Ministerio de la Producción de Alimentos, la Junta de Explotación Marina, Silvicultura y Medio Ambiente y la Junta Nacional de Capacitación, que dan formación de conformidad con determinadas necesidades de los diversos organismos.

2. El mercado de trabajo

17. Como consecuencia del aumento de los ingresos debido al período de auge del petróleo que tuvo lugar entre 1974 y 1983, el anterior Gobierno de Trinidad y Tabago contó con los recursos financieros para iniciar un programa de transformación rápida de la economía mediante la industrialización. Durante ese período el Gobierno interrumpió la práctica de la planificación en ciclos quinquenales y adoptó un sistema de planificación por sectores para dar cabida a proyectos específicos. El resultado fue que no se fomentó la adopción de un criterio amplio de planificación de la mano de obra. Por el contrario, la planificación de esos recursos tenía por objeto satisfacer las demandas de mano de obra de proyectos particulares.

18. Con la disminución de los ingresos del petróleo, la economía no pudo seguir apoyando los grandes proyectos de desarrollo, situación que se ha traducido en niveles de desempleo cada vez mayores. El actual Gobierno ha reconocido que es necesario aplicar procedimientos globales de planificación de la mano de obra para determinar con certeza la situación laboral y planificar debidamente el desarrollo del país. Como paso inicial el Gobierno ha convertido el Ministerio de Trabajo, Seguridad Social y Cooperativas en Ministerio de Trabajo, Empleo y Recursos Humanos. Se espera que este Ministerio, en colaboración con otros organismos pertinentes, establecerá procedimientos para controlar y evaluar debidamente el mercado de trabajo en el país.

19. Actualmente varios organismos se encargan de reunir estadísticas de empleo y mano de obra. Los organismos más importantes son la Oficina Central de Estadísticas, fuente principal de recopilación y difusión de todos los datos estadísticos en el país; el Ministerio de Trabajo, Empleo y Recursos Humanos, que tiene su propia oficina de estadística a fin de llenar los vacíos que existen en la base de datos de que dispone, y elaborar y suministrar a la Oficina Central estadísticas laborales y conexas; y la Junta Nacional de Capacitación que tiene como uno de sus principales objetivos la determinación de las necesidades de mano de obra del país. Sin embargo, no existe entre esos organismos una relación recíproca que permita efectuar en forma constante un análisis a fondo del mercado laboral.

20. El Gobierno ha reconocido que no hay suficiente coherencia en la recopilación, difusión y utilización de estadísticas en general.

21. A este respecto, el Gobierno está tratando de determinar el volumen de la información producida por los diversos organismos del país como un primer paso en la creación de un Sistema Nacional de Gestión de la Información. Este Sistema representaría una base de datos para la formulación y planificación de políticas. Cabe esperar que en el proceso de creación del Sistema Nacional de Gestión de la Información se racionalizarán los tipos de estadísticas -incluidas las estadísticas de empleo y de mano de obra- y sus métodos de recopilación para que el Gobierno pueda aprovecharlas plenamente para formular y planificar sus políticas.

22. En un intento de mejorar la organización del mercado laboral, en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Recursos Humanos se estableció una División de Mano de Obra y Servicios de Empleo encargada del registro y colocación de todas las personas que buscan empleo en el país. En algunos casos se contrata a trabajadores para empleos en el extranjero. La División presta sus servicios en cuatro oficinas de empleo en el país. A fin de atender con mayor eficacia las necesidades de empleo de la nación, existen planes para crear cinco nuevas oficinas de empleo en otras partes del país.

23. Los servicios que presta esta División son, entre otros, los siguientes:

- 1) Recomienda la colocación de personas desempleadas en el sector privado, así como en empresas del Estado o en compañías e industrias que cuentan con asistencia oficial;
 - 2) Contrata a personas que han obtenido el certificado general de enseñanza, para empleos temporales en los ministerios y departamentos del Gobierno. Este programa comenzó en 1976 y se puede aplicar a cualquier persona de 17 a 60 años de edad que posea por lo menos uno de los certificados de nivel general;
 - 3) Contrata a personas desempleadas con arreglo al programa del impuesto de desempleo. El Ministerio de Trabajo, Empleo y Recursos Humanos se ocupa de la inscripción y contratación de trabajadores no calificados para utilizarlos en algunos de los proyectos financiados con arreglo a este programa y, en la medida de lo posible, las personas seleccionadas para este empleo son residentes de la zona en que se ha de ejecutar el proyecto;
 - 4) Selecciona a personas jóvenes desempleadas para darles capacitación profesional en las escuelas secundarias o en las escuelas técnicas o profesionales, y
 - 5) Contrata trabajadores por períodos breves para trabajo (agrícola) de temporada en el Canadá.
3. Capacitación y asesoramiento técnicos y profesionales

24. El Gobierno comprende la importancia de dar asesoramiento y capacitación técnicos y profesionales para mejorar las posibilidades de empleo de la fuerza de trabajo y, en especial, para acelerar el empleo de los jóvenes. Esta idea se recoge en el (proyecto de) plan de educación para 1985-1990.

25. En virtud del proyecto de plan de educación, las actividades del Gobierno para el próximo quinquenio, en lo concerniente a la educación y capacitación técnicas/profesionales, serán, entre otras, las siguientes:

- 1) Consolidar todas las actividades nacionales de capacitación a fin de racionalizar la labor de capacitación de nivel inferior al profesional, de manera que la administración de todas estas actividades esté a cargo de una sola entidad administrativa;
- 2) Organizar un sistema de información para la evaluación y gestión a fin de mantener un sistema nacional de capacitación de máxima eficacia;
- 3) Introducir estudios de tecnología y clases prácticas de oficios en las escuelas del país;
- 4) Desarrollar el programa de estudios:
 - a) para garantizar que los estudios empresariales sean una parte importante de la educación y capacitación técnicas/profesionales; y
 - b) para poner en práctica un programa constante de revisión de los programas de estudios de los diversos cursos, de manera que concuerden con las prácticas industriales y los nuevos adelantos técnicos.
- 5) Establecer y mantener vínculos estrechos con las empresas y la industria, ya que las personas capacitadas utilizan sus habilidades en el mundo del trabajo.

26. Actualmente se imparten cursos previos a la capacitación profesional para estudiantes de 11 a 14 años de edad en el primer ciclo de enseñanza secundaria. El objetivo de esos cursos es dar tanto a los niños como a las niñas una cierta base general respecto de las aptitudes y conocimientos necesarios en las categorías generales de empleo y una cierta orientación básica para escoger entre esas categorías.

27. En las Senior Comprehensive Schools, que ofrecen dos años más de enseñanza a los estudiantes que han terminado el primer ciclo, hay cuatro campos básicos de enseñanza técnica en el programa de estudios: agricultura, tecnología, economía doméstica y comercio. En el anterior proyecto de plan de educación (1968-1983) se decidió ofrecer cursos en esos campos básicos ya que "la industria y la civilización tecnológica actual, en rápida evolución, exigen que en la capacitación industrial se dé máxima importancia a los conocimientos básicos y la educación científica sobre cuya base el empleador proporcionará una capacitación específica para el puesto de que se trate, en vez de darse esa capacitación concreta en las escuelas".

28. Los estudiantes de enseñanza técnica y profesional de las Comprehensive Schools pueden escoger entre cursos relativos a oficios especializados tales como carpintería, mecánica de vehículos automotores, soldadura, etc., orientados directamente al empleo, y cursos de formación pretécnica, tales

como diseño, agrimensura y electrónica que pueden desembocar en una mayor formación en los dos principales institutos técnicos del país o en la universidad.

29. En algunas de esas escuelas se ofrece un programa de educación y capacitación continuas en la esfera tecnicoprofesional, que está abierto a particulares que trabajan en ramos conexos, personas que siguen cursos a tiempo completo en las escuelas y a todos los adultos que pueden aprovecharlo.

30. Entre otras instituciones que imparten capacitación técnica pueden citarse un instituto agroforestal, una escuela de hotelería y servicios de restaurante, un instituto de capacitación aeronáutica y una escuela de enfermería odontológica. Además, varias empresas, organismos oficiales y privados organizan programas de capacitación de acuerdo con sus necesidades específicas.

31. En el país hay muchas instituciones que ofrecen capacitación en artes y oficios, mediante la cual los trabajadores pueden obtener una semicalificación o la categoría de artesanos o trabajadores calificados. Esas instituciones comprenden los centros de preparación para oficios, campamentos para jóvenes (incluso uno exclusivo para mujeres jóvenes), centros de capacitación profesional, los dos principales institutos técnicos, un instituto de capacitación en pesca, una escuela granja y ciertas instituciones privadas.

32. En 1972 el Gobierno creó la Junta Nacional de Capacitación para que, entre otras cosas, asesorara al Gobierno en la determinación de políticas generales y tipos de enseñanza y capacitación técnico/profesional y para que sugiriera programas concretos e instituciones para su promoción. A lo largo de su existencia, la Junta ha participado en diversos planes y programas de capacitación.

33. En virtud de la Ley N° 22 de 1972, se promulgó una Ley sobre Capacitación Industrial para la promover esta capacitación. La Ley también disponía la creación de una Junta de Capacitación Industrial de Trinidad y Tabago. Las funciones de la Junta son, entre otras:

- i) En la medida de lo posible, procurar y concertar acuerdos para la capacitación de aprendices;
- ii) Llevar un registro de maestros y aprendices;
- iii) Asignar aprendices y fijar períodos de aprendizaje en determinadas oficios, y
- iv) Disponer, en la medida de lo posible, la enseñanza técnica de artesanos y aprendices.

4. Protección contra el despido arbitrario

34. El subartículo 50 del Reglamento de las Comisiones de Servicio Público (que se aplica a la administración pública, al Servicio de Bomberos y al Servicio de Prisiones) estipula las razones por las que se pueden dar por

terminados los servicios de un funcionario. La Comisión del Servicio de Policía, la Comisión del Servicio de Autoridades Estatutarias y la Comisión del Servicio Docente tienen un reglamento análogo:

- a) Cuando el funcionario tenga un nombramiento permanente, se podrán dar por terminados sus servicios:
 - i) Por despido o remoción como consecuencia de medidas de orden disciplinario;
 - ii) Por jubilación obligatoria;
 - iii) Por jubilación voluntaria;
 - iv) Por jubilación por razones médicas;
 - v) Por jubilación en bien del interés público;
 - vi) Por renuncia sin derecho al pago de prestaciones en virtud de cualquier ley escrita que disponga la concesión de pensiones, donaciones o indemnizaciones; y
 - vii) Por supresión del cargo.
- b) Cuando el funcionario tenga un nombramiento con carácter temporal, se podrá dar por terminados sus servicios:
 - i) Por expiración u otra forma de terminación de un nombramiento por un período determinado;
 - ii) Cuando el propio puesto es de carácter temporal y deja de ser necesario;
 - iii) Por terminación del nombramiento en el caso de un funcionario en período de prueba;
 - iv) Por terminación del nombramiento en el caso de un funcionario que ocupa un puesto no pensionable sin tiempo de servicio en un puesto pensionable;
 - v) Por despido o remoción como consecuencia de medidas de orden disciplinario; y
 - vi) Por mala salud.
- c) Cuando el funcionario esté bajo contrato, se darán por terminados sus servicios de acuerdo con lo establecido en el contrato.

35. En relación con el despido de un funcionario como consecuencia de medidas de orden disciplinario, el reglamento de las Comisiones de Servicio Público ha previsto medidas o procedimientos específicos que deberán seguirse en la investigación de cualquier denuncia de mala conducta, etc., contra un funcionario.

36. Esos procedimientos permiten que el funcionario explique su caso y reconozca o deniegue la acusación. Cuando el Tribunal Disciplinario establecido con ese fin escucha el caso, el funcionario también tiene derecho a solicitar la revisión por la Junta de Revisiones de cualquier pena que le haya impuesto la Comisión después de haber examinado el informe del Tribunal Disciplinario. También existe una Junta de Apelación del Servicio Público establecida de conformidad con el artículo 130 de la Constitución, a la cual una persona puede apelar contra toda, o parte de, la decisión de la Comisión del ramo correspondiente. La Junta de Apelación "podrá sostener o rechazar la decisión objeto de la apelación o podrá sustituir cualquier otra decisión que la Comisión del ramo o el demandante hayan adoptado".

37. En el sector privado, las disposiciones y condiciones de empleo de los trabajadores generalmente se estipulan y están protegidas en los contratos colectivos que concertan los empleadores con los sindicatos reconocidos. De conformidad con la Ley de Relaciones Laborales (Ley N° 23 de 1972), un contrato colectivo debe contener, entre otras cosas, disposiciones efectivas en relación con los procedimientos adecuados para evitar y resolver conflictos laborales.

38. En caso de que el despido de un trabajador dé lugar a un conflicto laboral, el trabajador, ya sea individualmente (si no está sindicalizado) o por conducto de su sindicato, tiene varios medios para tratar de lograr una solución del problema. En primera instancia, la cuestión se comunica al Ministro de Trabajo, Empleo y Recursos Humanos. El Ministerio, por conducto de su División de Conciliación, tiene la facultad de intervenir en calidad de tercera parte neutra a fin de ayudar al empleador y al sindicato o al trabajador a resolver la controversia.

39. Si ésta no se resuelve mediante la conciliación, el Ministro o una de las partes podrá referir el asunto al Tribunal del Trabajo para obtener un arbitraje obligatorio. La parte 1 del subartículo 10 de la Ley de Relaciones Laborales dice, entre otras cosas, que "cuando a juicio del tribunal un trabajador ha sido despedido en circunstancias difíciles y opresoras o en desacuerdo con las buenas relaciones laborales", el Tribunal podrá ordenar la reincorporación en el empleo o la reincorporación de ese trabajador con sujeción a las condiciones que el Tribunal considere convenientes. Además, el Tribunal no está obligado a seguir ninguna norma judicial y podrá hacer la evaluación que a su juicio sea justa y conveniente.

40. En virtud de la Ley de Salario Mínimo (Ley N° 35 de junio de 1976) que se aplica a empleados en los lugares de trabajo en que no hay un mecanismo, o por lo menos un mecanismo adecuado para el control eficaz de la remuneración o de las condiciones de dichos trabajadores, éstos también están protegidos contra el despido arbitrario. El apartado i) del artículo 26 de la Ley dispone que un empleador acusado o condenado de violar la ley no podrá despedir a un trabajador o perjudicarlo de alguna otra manera debido a que:

- a) Los cargos o la condena contra él se basaban en el incumplimiento de una orden de salario mínimo o en la violación del artículo 20, que dice que el registro del cumplimiento de una orden de salario mínimo deberá mantenerse por tres años; o

- b) El trabajador ofreció información a un funcionario autorizado o permitió que éste cumpliera los deberes para los que está facultado cuando a su juicio se está violando la ley.

Un empleador que viole este artículo podrá ser condenado sumariamente a pagar una multa de 5.000 dólares y a dos años de prisión.

5. Protección contra el desempleo

41. A los trabajadores que quedan sin empleo de forma temporal o permanente por efecto de reducciones de personal excedente, enfermedades o lesiones, se les conceden prestaciones financieras mediante los siguientes métodos:

1. El Sistema de Seguro Nacional

Este sistema funciona en virtud de la Ley de Seguro Nacional N° 35 de 1971 y N° 23 de 1980. Según esta Ley, todas las personas empleadas (salvo los trabajadores por cuenta propia) entre las edades de 16 y 65 años deben registrarse en el seguro. La ley prevé la concesión de prestaciones a cambio del pago de contribuciones semanales. El importe de la contribución se determina en función de los ingresos de la persona y se divide entre el empleador y el empleado, quienes abonan dos tercios y un tercio, respectivamente, de la contribución.

Existen ocho categorías de ingresos. Además, existe la clase especial Z, en virtud de la cual el empleador aporta la totalidad de la contribución semanal para asegurar el pago de prestaciones por lesiones sufridas en el trabajo a los aprendices no remunerados o a los empleados menores de 16 años o mayores de 60 años que siguen trabajando.

42. Las prestaciones relacionadas con el desempleo previstas por el Sistema comprenden:

1) Prestación por enfermedad

Puede obtener esta prestación toda persona asegurada que no esté en condiciones de trabajar debido a una enfermedad o a una afección contagiosa y así lo certifique un médico. Dicha persona podrá recibir esta prestación durante un período máximo de 52 semanas, y el monto pagadero se determinará en función de la categoría de sus contribuciones.

2) Prestación por invalidez

Esta prestación puede concederse a una persona asegurada que haya recibido la prestación por enfermedad durante 26 semanas, como mínimo, y cuyo certificado médico establezca que es probable que su incapacidad de trabajar a causa de la enfermedad se prolongue por un período de no menos de 12 meses. La prestación debe pagarse durante todo el período de invalidez.

3) Prestación por lesiones en el trabajo

Esta prestación se concede a toda persona asegurada que esté incapacitada para trabajar a causa de una enfermedad derivada del trabajo o una lesión sufrida en el trabajo.

43. Las categorías de pagos comprenden:

- a) La prestación por lesiones, que debe pagarse, conforme a la categoría de las contribuciones, mientras dure la incapacidad hasta un período máximo de 52 semanas.
- b)
 - i) La pensión por invalidez, que se paga a las personas que han recibido la totalidad de la prestación por lesiones. Esta pensión es vitalicia o se paga mientras dure la invalidez, y
 - ii) El subsidio de invalidez, que es una suma global que se paga después de certificarse clínicamente que la invalidez del asegurado equivale a menos del 20% de su capacidad.

44. Teniendo en cuenta los considerables recursos que ha devengado el Sistema de Seguro Nacional durante el período de elevada ocupación, el Gobierno se propone reorganizar el Sistema para introducir una disposición relativa a un seguro de desempleo, además de las prestaciones ya existentes. Dicha disposición será reglamentada cuidadosamente y permitirá un límite máximo de apoyo a las familias durante un período determinado.

2. Ley sobre indemnización a los trabajadores

45. Esta ley (N° 24 de 1960), cuyo texto figura en el capítulo 88:05 de las Leyes de la República de Trinidad y Tabago, dispone el pago de una indemnización a los trabajadores que hayan sufrido lesiones durante el trabajo. Sin embargo, no se consideran trabajadores a efectos de esta Ley a personas tales como los miembros de la Fuerza de Defensa, el Servicio de Policía y el Servicio de Bomberos.

La sección 4 (1) de la parte II de la Ley establece lo siguiente:

Si en cualquier empleo un trabajador sufre lesiones personales por un accidente derivado del trabajo u ocurrido durante éste, el empleador estará... obligado a pagarle una indemnización de conformidad con las siguientes disposiciones:

- a) El empleador no será responsable en virtud de la presente Ley respecto de cualquier lesión que no incapacite al trabajador durante menos de tres días para trabajar y percibir la totalidad de sus honorarios en la ocupación para la que esté contratado, y
- b) Si se demuestra que la lesión sufrida por un trabajador obedece a una mala conducta grave e intencionada de ese trabajador, se denegará toda petición de indemnización respecto de esa lesión, a menos que la lesión ocasione la muerte o la invalidez permanente.

46. La Ley también establece una lista reconocida de enfermedades profesionales. Cuando se demuestre que un trabajador sufre de una enfermedad que provoca invalidez o que ya ha causado la muerte de un trabajador, el trabajador tendrá derecho a una indemnización en virtud de esta Ley, como si se tratase de una lesión personal causada por un accidente derivado del trabajo y acaecido durante éste, y la invalidez será tratada como un caso de accidente.

47. El monto de la indemnización se determinará en función del carácter de la lesión sufrida y de los años de servicio en ese lugar de trabajo.

3. Contrato colectivo

48. Una de las cuestiones que se negocian entre los sindicatos y los empleadores, que suele figurar en un contrato colectivo, es la de las prestaciones por despido que deben pagarse a los trabajadores en caso de que queden sin empleo. El monto de estas prestaciones se determina normalmente en función de la antigüedad en el servicio y el salario básico del trabajador. Recientemente el Gobierno incorporó a la legislación del país una Ley sobre reducción de personal y despidos. Esta Ley estipula los procedimientos para proceder a una reducción de personal en caso de que exista personal excedente y establece una fórmula para calcular el monto de las prestaciones por despido pagaderas a los trabajadores afectados por la reducción. La Ley se aplica a los empleadores de diez o más trabajadores que proceden al despido de cinco o más trabajadores.

El derecho a condiciones de trabajo seguras e higiénicas

49. Las Leyes de la República de Trinidad y Tabago contienen varias leyes que contribuyen a garantizar y promover condiciones seguras e higiénicas para los trabajadores. La Ley de la Infancia (cap. 46:01), que impone restricciones a la contratación de los jóvenes, y la Ley sobre Indemnización a los Trabajadores (cap. 88:05), que dispone el pago de una indemnización a los trabajadores por lesiones sufridas durante el trabajo, se han examinado en otras secciones del presente informe.

50. La Ley N° 6 de 1938, sobre los establecimientos comerciales (horarios de atención al público y de trabajo) (cap. 84:02), estipula en su artículo 17 que:

- 1) En las salas de un un establecimiento comercial en que trabajen dependientes mujeres, el dueño se encargará de que haya asientos detrás del mostrador o en los lugares más adecuados al efecto, y de que los haya en proporción de no menos de uno por cada tres dependientas en cada sala, con un mínimo de un asiento en cada sala; y
- 2) El dueño tendrá el deber de permitir que las mujeres hagan uso razonable de los asientos.

51. Hay dos leyes que regulan los procedimientos para la contratación de trabajadores:

- 1) La Ley N° 23 de 1938 sobre la contratación de trabajadores (cap. 88:10) y su legislación auxiliar, reglamento para la contratación de trabajadores, establecen, entre otras cosas, que:
 - i) No se contratará a personas menores de 18 años de edad, salvo a las de 14 años o más, con el consentimiento de los padres,
 - ii) Las personas contratadas deberán someterse a un examen médico y también deberán comparecer ante un juez quien determinará si se cumplen los reglamentos,
 - iii) Deberán tomarse disposiciones en relación con la familia del trabajador contratado, y
 - iv) Los trabajadores deberán ser agrupados en condiciones étnicas apropiadas.
- 2) La Ley N° 4 de 1900 sobre contratos de trabajo en el extranjero (cap. 88:11), establece entre otras cosas lo siguiente:
 - 1) Todo contrato entre un empleador y una persona para realizar cualquier trabajo en un país extranjero se formalizará por escrito y contendrá, entre otras cosas, las disposiciones y condiciones de empleo y la estipulación de que el trabajador no quedará desamparado en ese país sino que, al expirar el contrato, será repatriado por el empleador, quien asumirá los gastos correspondientes,
 - 2) Todo juez ante el cual se formalice un contrato, antes de autorizar al trabajador para que proceda a la ejecución del contrato, deberá:
 - Explicar cabalmente el contrato y sus condiciones a cada trabajador, y
 - Cerciorarse de que el trabajador comprende el contrato.
 - 3) Cada juez deberá advertir personalmente a todos los trabajadores que se apresten a cumplir contratos de trabajo en el extranjero de los peligros a que los exponen los rigores del clima y las duras condiciones del trabajo, y de que al aceptar el contrato lo hacen por su propia cuenta y riesgo.

52. En el Ministerio de Industria y Comercio existe una Dependencia de Inspección Fabril que se encarga de velar por la aplicación de la Ley de Fábricas (cap. 30:02). El objetivo de este instrumento es promover la salud, la seguridad y el bienestar de las personas empleadas en las fábricas. Los reglamentos e instrucciones emitidos en virtud de esta Ley son los siguientes:

- 1) Reglamento de seguridad para las destilerías,
- 2) Instrucciones para las fábricas (modalidades prescritas),
- 3) Reglamento sobre las calderas,
- 4) Reglamento sobre los contenedores a presión neumática,
- 5) Instrucciones para las fábricas (limpieza de maquinaria en movimiento),
- 6) Reglamento sobre la maquinaria de elaboración de la madera,
- 7) Reglamento sobre las fábricas (electricidad),
- 8) Reglamento sobre las fábricas (bienestar),
- 9) Instrucciones sobre los acumuladores eléctricos, y
- 10) Instrucciones para las fábricas (medidas de protección).

53. La Inspección se ocupa de cuestiones como la limpieza, el hacinamiento, la ventilación, la temperatura, el alumbrado, el drenaje de los suelos, las instalaciones sanitarias, la seguridad contra incendios, la seguridad de acceso a todas las salidas de los lugares de trabajo, el suministro de equipo y ropa de protección personal.

54. La Inspección se asegura de que todos los recipientes a presión expuestos al fuego y de otro tipo y todos los montacargas o elevadores en que el movimiento de la plataforma o cabina esté controlado por un guía o guías sean sometidos periódicamente a las pruebas o ensayos reglamentarios. Además se ocupa de inspeccionar los edificios para determinar si son aptos para ser utilizados como fábricas o almacenes, examinar la disposición de las instalaciones y el equipo, identificar los peligros de sustancias químicas e inspeccionar las instalaciones comerciales e industriales de almacenamiento de combustibles.

55. En el sector del bienestar de los trabajadores, la Inspección examina los aspectos relacionados con el agua potable, las instalaciones de aseo personal, los lugares en que se guarda la ropa no utilizada en horas de trabajo, los lugares de descanso y las instalaciones de primeros auxilios. Otros locales, por ejemplo las centrales de energía eléctrica, las instituciones de beneficencia o correccionales, los embarcaderos, muelles, malecones y almacenes están regidos parcial o totalmente por la Ley de las fábricas.

56. En virtud de la Ley sobre minas, excavaciones y canteras (cap. 61:01), la Inspección Fabril se encarga de la inspección de canteras. El inspector se cerciora del cumplimiento de los reglamentos relativos a la explotación de los yacimientos en condiciones de seguridad, la utilización responsable de los explosivos y el emplazamiento de los depósitos de explosivos.

57. Una comparación de los accidentes del trabajo por industrias en el trienio 1984-1986 revela que en ese período la mayoría de los accidentes (1.696) se produjo en la industria del petróleo (incluida la de la plataforma continental). Las industrias de montaje y análogas (689) y las de materiales químicos y no metálicos, incluidas las canteras (667) ocuparon, respectivamente, el segundo y el tercer lugar en la nómina de accidentes del trabajo ocurridos en ese período. Además, la mayoría de los accidentes ocurridos en 1985 se produjeron porque las personas tropezaron o chocaron con objetos o fueron golpeados por éstos.

58. También el Ministerio de Obras Públicas presta servicios de Inspección Eléctrica. Esos servicios comprenden la inspección de instalaciones y equipo eléctricos en todos los edificios, de residencia, fábricas y oficinas, la concesión de licencias a los técnicos en conexiones y a los operadores de proyectores en los cines, y la investigación de accidentes e incendios de origen eléctrico.

59. El Gobierno ha reconocido que la actual Ley de Fábricas, que fue promulgada en 1948, carece de disposiciones adecuadas en relación con el grado de desarrollo industrial y tecnológico que ha tenido lugar desde entonces.

60. Se ha preparado un nuevo proyecto de ley, titulado "Ley relativa a la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas en relación con las actividades de los establecimientos industriales" (Ley sobre Seguridad e Higiene del Trabajo, 1983). Con esta Ley se revocarán tanto la Ley de Fábricas de 1948 como la Ley sobre el Empleo de Mujeres (trabajo nocturno) (cap. 88:12).

61. La legislación propuesta se aparta de la ley actual en las siguientes esferas:

- 1) Abarca a todas las personas que trabajan, salvo el personal de servicios domésticos;
- 2) Contiene disposiciones para el control de los desechos y efluentes de los establecimientos industriales y para la aplicación más rigurosa de exámenes médicos, la supervisión y la reglamentación del trabajo de todas las personas;
- 3) El proyecto de ley contiene nuevas exigencias de seguridad en esferas tales como las sustancias y máquinas peligrosas, las emanaciones peligrosas y la falta de oxígeno, los explosivos y el polvo inflamable, las cadenas, los medios de protección contra incendios y la evacuación en caso de incendios. Se exigirá a los empleadores que faciliten, a sus expensas, equipo y ropa de protección para sus empleados;
- 4) Los requisitos sanitarios comprenden la eliminación frecuente del polvo y las emanaciones, el control del ruido y la humedad artificial y la protección de los empleados contra la exposición a sustancias tóxicas;

- 5) El inspector estará facultado para prohibir, en caso necesario, la utilización de instalaciones y equipos hasta que se tomen las medidas necesarias para controlar efectivamente la fuente de peligro;
- 6) El empleador tendrá la obligación de informar al Inspector Jefe del número de días-hombre perdidos cada mes a consecuencia de accidentes;
- 7) La Ley contiene medidas nuevas y mejores relacionadas con el bienestar de los empleados;
- 8) Todos los establecimientos industriales deberán ser registrados, y
- 9) Los planes de construcción de todos los establecimientos industriales proyectados deberán ser sometidos al Inspector Jefe para su aprobación.
