NACIONES UNIDAS

E

Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/6/Add.3
6 febrero 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: ARABE

Primer período ordinario de sesiones de 1984

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Informes iniciales presentados por los Estados partes en el Pacto, de conformidad con la resolución 1988 (LX) DEL Consejo, en relación con los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9

IRAQ

[29 de septiembre de 1983]

INDICE

	Párrafos	Página
ARTICULO 6. EL DERECHO AL TRABAJO	1 - 8	3
A. Leyes principales	1	3
B. Empleo	2 - 8	3
ARTICULO 7. EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS	9 - 35	5
A. Remuneración	9 - 17	5
B. La seguridad y la higiene en el trabajo	18 - 21	8
C. Igual oportunidad para ser promovido	22 - 25	10
D. El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas	26 - 35	11

Digitized by UNOG Library

INDICE (continuación)

	Párrafos	Página
ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES	36 - 46	13
A. Leyes principales	36 - 37	13
B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos ..	38 - 40	13
C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones	41	14
D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos	42 - 43	14
E. Derecho de huelga	44	15
F. Restricciones especiales	45	15
G. Dificultades que afectan a la realización de los derechos sindicales	46	15
ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL	47 - 66	15
A. Leyes principales	47	15
B. Planes vigentes de seguridad social	48 - 65	16
C. Dificultades que afectan a la realización del derecho a la seguridad social	66	21

Digitized by UNOG Library

Tercer informe parcial del Iraq sobre el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales

ARTICULO 6. EL DERECHO AL TRABAJO

A. Leyes principales

Leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho al trabajo definido en este artículo

1. El tema abarca las siguientes disposiciones:

a) La Constitución interina del Iraq que asegura, en el párrafo a) del artículo 32, que el trabajo es un derecho que el Estado debe garantizar a todos los ciudadanos capaces de realizarlo;

b) La Ley del Trabajo No. 151 de 1970, enmendada, que dispone en el artículo 1 que el trabajo es un derecho natural y un deber sagrado cuyo ejercicio debe facilitarse a los ciudadanos capaces de realizarlo, en iguales condiciones y con igualdad de oportunidades;

c) La decisión de la Presidencia del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 248/Trabajo/1982, Serie 101;

d) La decisión de la Presidencia del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 208/Trabajo/1982, Serie 237;

e) La decisión del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Bagdad No. 666/Justicia/1982, de 17 de febrero de 1983 que reafirma este principio.

B. Empleo

1) El derecho de toda persona de 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

2. El artículo 13 de la Ley del Trabajo mencionada estipula que el contrato de trabajo es un acuerdo libremente concertado entre el trabajador y la administración o el empleador.

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

3. El artículo 2 de la Ley del Trabajo estipula que la solidaridad social es la base de las relaciones de trabajo y que se lleva a la práctica como sigue:

Digitized by UNOG Library

a) En el sector socialista (el Estado), eliminando la explotación y liberando a la producción del interés privado, gracias a la propiedad colectiva de los medios de producción y a la administración conjunta de las empresas por el Estado y los trabajadores;

b) En el sector cooperativo, eliminando la explotación y gracias a la participación colectiva en las empresas lograda mediante la propiedad colectiva de los medios de producción y la administración democrática y colectiva de las empresas;

c) En el sector privado, limitando la explotación por la aplicación de la ley y la organización de relaciones de trabajo basadas en contratos celebrados entre los empleadores y los trabajadores en condiciones equitativas y de igualdad, así como gracias a la participación de los trabajadores en la administración de las empresas.

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

4. Las disposiciones contenidas en los artículos 170 a 184 de la Ley del Trabajo vigente abarcan las medidas relacionadas con las oficinas de trabajo y colocación y con la recepción de las solicitudes de empleo de los trabajadores interesados directamente, con el establecimiento de normas y procedimientos relacionados con el empleo y con las profesiones que requieren una formación previa.

4) Programas de orientación y formación tecnicoprofesional

5. Los artículos 185 a 188 y 191 de la Ley del Trabajo vigente se refieren a la elaboración de un programa de formación profesional aplicable a todos los trabajadores dentro del sector socialista, a los principios y condiciones básicos que han de respetarse al establecer tales programas, y a la manera de crear centros de formación técnica con objeto de elevar el nivel técnico de los trabajadores.

5) Protección contra el despido arbitrario del empleo

6. La Ley del Trabajo vigente describe en los artículos 25 a 43 la forma en que debe realizarse la rescisión del contrato de trabajo de los trabajadores según unas reglas y condiciones inviolables que aseguran a los trabajadores la protección contra una rescisión de contrato arbitraria.

6) Protección contra el desempleo

7. Las disposiciones de la Constitución interina del Iraq y la Ley del Trabajo vigente garantizan a los trabajadores la protección contra el desempleo, ya que, en el párrafo a) del artículo 33 de la Constitución, se estipula que el trabajo es un derecho que el Estado debe garantizar a todos los ciudadanos capaces de realizarlo. El artículo 1 de la Ley del Trabajo asegura que el trabajo es un derecho natural de la persona cuyo ejercicio debe facilitarse a los ciudadanos capaces de realizarlo. Además los artículos 25 a 43 de la Ley del Trabajo

Digitized by UNOG Library

describen las normas para la rescisión del contrato de trabajo, y los artículos 170 y 171 de la misma ley aclaran que la recepción de las solicitudes de empleo de los trabajadores interesados ha de hacerse de manera directa.

8. En el Iraq no hay desempleo dada la necesidad constante de mano de obra. En algunos casos puede que exista cierta dificultad debida a la falta de capacitación del individuo para el trabajo, en cuyo caso la Organización General del Empleo Civil, dependiente del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, y las escuelas polivalentes tienen a su cargo la misión de capacitar y formar a los individuos para terminar con estas dificultades y obstáculos y prepararles para el trabajo. Existe otro obstáculo relacionado con la situación de la mujer: el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, la Unión General de Mujeres del Iraq y el sector privado además de los departamentos gubernamentales han participado en la fundación de escuelas de párvulos para los hijos de las trabajadoras en sus lugares de trabajo.

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

A. Remuneración

1) Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho a una remuneración justa en sus diversos aspectos enunciados en el apartado a) del artículo 7

9. El tema de los salarios ha sido tratado dentro de las siguientes disposiciones:

a) El artículo 1 de la Ley del Trabajo vigente estipula que el trabajo es un derecho natural cuyo ejercicio debe facilitarse a los ciudadanos capaces de realizarlo, en iguales condiciones, con igualdad de oportunidades y sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, idioma o religión, a cambio de un salario correspondiente al esfuerzo desarrollado y a la calidad y cantidad de la producción; el Estado garantiza a los ciudadanos el derecho al trabajo mediante una planificación progresista de la economía nacional destinada a asegurar las mejores oportunidades y condiciones para el empleo de la mano de obra y a terminar con el desempleo en la sociedad;

b) El artículo 7 de la Ley antes mencionada estipula que sus disposiciones deben aplicarse a todos los trabajadores de la República del Iraq;

c) El artículo 8 estipula que las disposiciones que aparecen en esta ley representan los derechos mínimos de los trabajadores. Cuando exista una reglamentación especial de las relaciones laborales se aplicarán sus disposiciones en la medida en que sean más favorables para los trabajadores que las que figuran en la Ley del Trabajo;

d) El artículo 44 define el salario como el valor del trabajo calculado en función del esfuerzo desarrollado y de su calidad;

Digitized by UNOG Library

e) La Ley sobre categorías de trabajadores y sus salarios en el sector de la construcción (Ley No. 1 de 1978) se refiere a los salarios para algunos grupos de trabajadores.

10. Diversas decisiones también se relacionan con la remuneración:

a) Las decisiones del Consejo del Mando Revolucionario sobre salarios, tales como la decisión No. 125 de 1974 y la decisión sobre el salario mínimo de los trabajadores en el sector socialista;

b) Las decisiones del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, tales como la decisión No. 21 de 1975, que contiene las normas que regulan los aumentos anuales de los salarios;

c) Las decisiones de la Presidencia del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 113/Trabajo/T/1982-1983, No. de serie 555;

d) La decisión de la Presidencia del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. M555/Trabajo/T/1982-1983, No. de serie 539;

e) La decisión de la Presidencia del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 427/Trabajo/1982, No. de serie 89;

f) La decisión del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Bagdad, No. 1465/A/1982 de 16 de febrero de 1983.

2) Principales métodos utilizados para fijar salarios (mecanismo para la fijación del salario mínimo, negociación colectiva, reglamentaciones, etc.) en los diversos sectores, y número de trabajadores a que afectan; información sobre las categorías y número de trabajadores, cuyos salarios todavía no se establecen por tales métodos

11. Los artículos 52 y 57 de la Ley del Trabajo vigente estipulan que, por una decisión del Ministro, se creará una junta destinada a fijar la escala de salarios, primas, subsidios y demás incentivos financieros en los diversos oficios y ocupaciones, y en los demás sectores laborales de todas las regiones de la República del Iraq. Esta junta, previa consulta con los departamentos interesados y las organizaciones de trabajadores y empleadores, se encargará de proponer una política general de salarios, habida cuenta de la situación económica del país, del nivel general de vida y del aumento de la producción nacional. Al definir esta política de trabajo, debe velar por la unificación de los salarios en todos los sectores del trabajo. La Junta se encarga asimismo de proponer las escalas de salarios mínimos en ocupaciones, oficios y demás sectores laborales para todo el país o de conformidad con los distintos niveles de vida en las diferentes provincias o distritos. Al fijar estas escalas se tendrá debidamente en cuenta que el salario debe ser suficiente para garantizar un nivel de vida decoroso al trabajador, que le permita satisfacer sus necesidades elementales en cuanto a alimentación, vestido y vivienda. La junta se encarga también de proponer escalas generales de salarios, subsidios, primas y demás incentivos financieros en las distintas ocupaciones, oficios u otros sectores laborales y en el marco general de la economía nacional.

Digitized by UNOG Library

12. El artículo 60 de la Ley mencionada estipula que el salario del trabajador no será inferior al salario mínimo prescrito para su ocupación, oficio o actividad laboral.

3) Información relativa a componentes de la remuneración de los trabajadores distintos del salario ordinario (como primas, diferenciales temporales por costo de la vida, etc.)

13. El artículo 44 de la Ley del Trabajo vigente estipula que se considerará parte del salario y suplementos legales del mismo cualquier otra prestación concedida al trabajador sea cual fuere su naturalea, especialmente:

a) Las comisiones concedidas a los vendedores itinerantes, viajantes de comercio, representantes, cobradores, etc.;

b) Las prestaciones en especie y la compensación por carestía de vida y cargas familiares;

c) Las primas, suplementos de salario concedidos al trabajador por su habilidad, lealtad o motivo similar, cuando estén previstos en el contrato de trabajo o en el convenio colectivo o en el reglamento laboral de base, o si su pago estuviere previsto por acuerdo tácito o por la costumbre.

14. Se han promulgado decisiones del Consejo del Mando Revolucionario y de otros órganos competentes que añaden otros elementos a los salarios, como son las primas por matrimonio o hijos, las compensaciones por trabajos peligrosos o en que se puedan contraer enfermedades, los subsidios de vivienda para los no iraquíes y otras prestaciones.

4) Datos estadísticos que indiquen la evolución de los niveles de remuneración (que abarquen, en particular, los salarios mínimos y las ganancias medias en una muestra representativa de ocupaciones) y del costo de la vida

15. Los datos estadísticos se están revisando.

5) Disposiciones y métodos encaminados a garantizar el respeto del derecho a un salario igual por trabajo de igual valor, y a asegurar, en especial, a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual

16. Los artículos 1, 6, 79, 81 a 85 de la Ley del Trabajo vigente abarcan lo que se expone en este párrafo de las directrices. La Ley asegura en los artículos mencionados que el trabajo es un derecho natural de toda persona capaz de realizarlo, con condiciones y oportunidades iguales para todos y sin discriminación alguna por razón de sexo, raza, idioma o religión. Se define como trabajador a toda persona que realiza un trabajo a cambio de un salario. A este respecto no habrá diferencia alguna entre los hombres, las mujeres, los jóvenes, los trabajadores a prueba, en formación profesional o en curso de readaptación. Se garantizan a la mujer unas condiciones de trabajo adecuadas a su naturaleza, por lo que no se empleará a la mujer en trabajos nocturnos en la industria, ni en trabajos penosos o perjudiciales para la salud. Se garantizan a la mujer embarazada el derecho de licencia, cuidados, ayuda, y licencia de maternidad.

/...

Digitized by UNOG Library

6) Dificultades con que se tropezado y progresos que se han realizado en cuanto a hacer extensivas a todos los trabajadores las medidas destinadas a asegurarles una remuneración justa que les proporcione condiciones de existencia digna para ellos y para sus familias conforme a las disposiciones del Pacto

17. Los artículos 52 y 57 de la Ley del Trabajo vigente estipulan la creación de una junta destinada a fijar la escala de salarios, integrada por representantes de las administraciones, de los sindicatos, y de los empleadores, cuya misión es proponer una política general de salarios, dar su opinión en cuestiones relativas a los salarios y hacer un informe anual sobre el tema. La junta se ha de reunir de manera periódica y regular en el Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales (Organismo Estatal del Trabajo y Formación Profesional).

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1) Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo en general y en sectores u ocupaciones concretos

18. Los siguientes instrumentos están relacionados con la seguridad y salud de los trabajadores:

a) Ley del Trabajo (No. 151 de 1970), enmendada, cuyo capítulo VIII se refiere en particular a las medidas generales de seguridad en el trabajo. Los artículos 105 a 109 de esta ley obligan a la administración y al empleador, antes de emplear al trabajador, a poner en su conocimiento los riesgos de la ocupación y las medidas de precaución que debe adoptar así como a establecer las medidas de prevención necesarias para proteger a los trabajadores durante el trabajo de cualquier lesión o del peligro que puedan presentar las máquinas y las distintas operaciones, proporcionando la asistencia médica necesaria en el lugar de trabajo;

b) La Ley de Salud Pública (No. 89 de 1981) en cuyo artículo 13 (párrs. vi) a viii)) se asegura el establecimiento de reglamentos, especificaciones y normas sanitarias para el trabajador y los establecimientos comerciales, controlando la aplicación de esos reglamentos y el cuidado de la salud de los trabajadores, así como elevando su nivel sanitario y protegiéndoles de los peligros de la profesión y de las enfermedades y accidentes de trabajo, por medio de la protección y mejora del medio ambiente, la preservación de sus elementos fundamentales, y la toma de medidas para impedir la contaminación, y promoviendo una conciencia sanitaria y de preservación del medio ambiente;

c) Instrucciones sobre seguridad ocupacional (No. 4 de 1977);

d) Decisión del Tribunal del Trabajo de la provincia de Bagdad, Nos. 5554/Trabajo/1981 y 5556/Trabajo/1981.

Digitized by UNOG Library

2) Principales medidas y procedimientos (incluso servicios de inspección y distintos organismos a nivel nacional, industrial, local o de empresa encargados de la promoción o de la supervisión de la seguridad y la higiene en el trabajo) para asegurar que esas disposiciones se respeten efectivamente en cada lugar de trabajo

19. El párrafo i) del artículo 4 de la Ley de Salud Pública estipula la creación del Consejo del Ministerio de Salud, encargado de planificar la política sanitaria, preventiva, terapéutica y de protección del medio ambiente, y todo lo que tiene relación con la salud en general en el país, supervisando y llevando a cabo planes sanitarios y publicando directrices que garanticen el desarrollo de los servicios sanitarios. Además, habrá consejos sanitarios en las provincias. El Centro Nacional de Salud y Seguridad Ocupacionales, dependiente del Ministerio de Salud, ha de supervisar y controlar las distintas actividades económicas para asegurar el cumplimiento de las normas de salud y seguridad ocupacionales, para prevenir los accidentes y las enfermedades profesionales y para mantener un ambiente de trabajo higiénico y seguro. Ello se logrará por conducto de grupos de inspección especializados con equipos técnicos modernos que visitan los lugares de trabajo de manera periódica y regular.

3) Información sobre todas las categorías de trabajadores o sectores respecto de los cuales todavía no se han aplicado plenamente las medidas encaminadas a asegurar la seguridad y la higiene en el trabajo, así como sobre todo progreso realizado en la extensión de este derecho a los trabajadores interesados

20. La Ley del Trabajo, en los artículos 105 y 106, obliga a las administraciones y a los empleadores a adoptar las precauciones necesarias para proteger a los trabajadores, durante sus faenas, de cualquier lesión y del peligro que pueden presentar las máquinas y las distintas operaciones, sin que puedan cobrar a los trabajadores ninguna suma ni cantidad alguna del salario por esta protección. Asimismo la Ley de Salud Pública hace hincapié en que se cumplan las normas y reglamentaciones sanitarias en los lugares públicos, lo que supone la protección legal de la seguridad de los ciudadanos y la integridad del medio ambiente. El Ministro de Salud, de conformidad con el artículo 100 de la mencionada ley, puede suspender el permiso sanitario y cerrar el lugar de trabajo inmediatamente si constata la existencia de contaminación en el ambiente que amenace la seguridad y la salud de los trabajadores.

4) Información estadística o de otro tipo sobre el número, el carácter y la frecuencia de los accidentes de trabajo y casos de enfermedades provocadas por la ocupación

21. Los datos estadísticos se están revisando.

Digitized by UNOG Library

C. Igual oportunidad para ser promovido

1) Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a fomentar y salvaguardar la igual oportunidad para ser promovido en el empleo

22. Las disposiciones pertinentes son las siguientes:

a) La Constitución interina del Iraq asegura en el párrafo b) del artículo 19 la igualdad de oportunidades para todos los ciudadanos dentro de los límites de la ley;

b) La Ley del Trabajo vigente asegura en el párrafo 1 del artículo primero que el trabajo es un derecho natural que debe facilitarse a todos los ciudadanos capaces de realizarlo, con igualdad de oportunidades para todos;

c) El artículo 60 de la Ley del Trabajo estipula que no es lícito que el sueldo del trabajador sea inferior al salario mínimo establecido para su ocupación, un oficio o actividad laboral;

d) La decisión del Consejo de Mando Revolucionario No. 125 de 1974, enmendada, que garantiza aumentos de salarios anuales a los trabajadores más calificados;

e) Decisión del Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales No. 21 de 29 de septiembre de 1975 que contiene disposiciones que regulan los aumentos de salarios anuales a los trabajadores en los departamentos del Estado y las instituciones, servicios, y empresas del sector socialista, en las que no se aplica la clasificación del trabajo. Por lo que se refiere a los sectores del empleo en que sí se aplica, los trabajadores tienen derecho a aumentos anuales según las escalas de salarios anexas a la clasificación del trabajo, es decir que existen unas normas generales que especifican los aumentos de salarios anuales de los trabajadores.

23. Algunas decisiones tratan también el tema:

a) La decisión de la Presidencia del Tribunal del Trabajo, Tercera Comisión, Comunicación No. 1314, expediente No. 126 tercero/77 con fecha 24 de diciembre de 1977;

b) Decisión del Tribunal del Trabajo de la Provincia de Bagdad No. 439/Privado/1975 de 26 de junio de 1976.

2) Principales medidas y procedimientos para la realización de este derecho en los sectores público y privado, incluso programas de capacitación, políticas de colocación, procedimientos de promoción, planificación de la carrera y alcance de la participación de los representantes de los trabajadores en esas medidas

24. Los artículos 110, 114 y 115 de la Ley del Trabajo vigente estipulan que el contrato de trabajo colectivo es un acuerdo entre el sindicato que representa a los trabajadores y las administraciones correspondientes, o los empleadores, en los sectores socialista y privado. Estos contratos garantizan acuerdos sobre planes de

/...

Digitized by UNOG Library

producción, mejora de los procedimientos de trabajo, seguridad ocupacional, obtención de las circunstancias más propias para mejorar las condiciones de trabajo y el nivel técnico de los trabajadores y la calidad de la producción, solución de la crisis de vivienda de los trabajadores y mejora de su nivel sanitario y cultural, cuidado de los hijos de los trabajadores y fomento de las iniciativas de los empleados. Además se exige como condición en dicho contrato que sea discutido y votado por los trabajadores antes de su ratificación, y que sea publicado en los periódicos.

3) Factores y dificultades que afectan el grado de realización de este derecho y progresos que se han realizado

25. No existen.

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

1) Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho al descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las vacaciones periódicas pagadas

26. En el párrafo e) de su artículo 32, la Constitución del Iraq estipula que el Estado debe crear las estructuras y asegurar los medios necesarios para que los ciudadanos trabajadores puedan pasar sus vacaciones en un ambiente que contribuya a mejorar su estado general de salud.

27. En la Ley del Trabajo vigente, los artículos 61, 63, 65, 66, 70, 72 y 73 tratan el tema, fijando las horas de trabajo en ocho horas en las que se intercala una pausa para comer y descansar. El viernes es el día de descanso semanal y puede sustituirse por otro día de la semana para todos o parte de los trabajadores si el trabajo requiere tal cambio y el órgano sindical competente lo aprueba. El trabajador tiene derecho a vacaciones pagadas (20 días al año) a las que se añaden dos días por cada cinco años de servicios según la ley vigente. Las vacaciones anuales son de un mes completo de duración en el caso de los trabajadores que se dedican a trabajos penosos o perjudiciales para la salud.

28. Son importantes las siguientes decisiones:

a) Decisión de la Presidencia del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 446/Trabajo/T/1983, serie No. 574;

b) Decisión del Tribunal del Trabajo de la provincia de Bagdad No. 439/Privado/1975 de 20 de junio de 1976.

Digitized by UNOG Library

2) Información sobre la situación, tanto desde un punto de vista de la legislación como en la práctica, de los distintos sectores de la actividad en lo que respecta a: a) el descanso semanal; b) las horas normales de trabajo, las horas extraordinarias; c) las vacaciones pagadas; d) la remuneración de los días festivos

a) El descanso semanal

29. El artículo 66 de la Ley del Trabajo vigente estipula que el viernes es el día de descanso semanal y que puede ser sustituido por otro día, como queda aclarado en el párrafo anterior.

b) Horas normales de trabajo y horas extraordinarias

30. El artículo 61 de la Ley del Trabajo fija la jornada laboral en ocho horas y la semana de trabajo en 48 horas, y distribuye las horas de trabajo semanal en seis días a los que sucede un día de descanso completo y retribuido. En el caso de trabajos duros, penosos o peligrosos, la jornada laboral puede reducirse, por decisión del Ministro del Trabajo y Asuntos Sociales, a propuesta del propio Departamento de Trabajo.

31. El párrafo a) del artículo 67 de la Ley del Trabajo vigente estipula que la jornada de trabajo fijado por la ley se puede aumentar en los siguientes casos: catástrofe, posibilidad de catástrofe, fuerza mayor y trabajos de urgente necesidad. El aumento en la jornada de trabajo se hace de acuerdo con las necesidades perentorias para hacer frente a las situaciones antes mencionadas. El párrabo b) del artículo 67 de la Ley del Trabajo estipula que la jornada de trabajo se puede aumentar en algunas situaciones indicadas expresamente, como casos de recargo de trabajo, para evitar que los materiales o los productos sufran deterioro o daños, o para desarrollar y aumentar la producción. El párrafo c del artículo 67 de la Ley del Trabajo estipula que en todos los casos en que es necesario utilizar al trabajador en su día de descanso semanal hay que compensarle con un día de descanso completo durante los días laborales.

32. El artículo 70 de la Ley del Trabajo vigente estipula que el sueldo del trabajador debe ser el doble del sueldo habitual si se trata de un trabajo nocturno, penoso o perjudicial para la salud, y que debe tener un aumento del 50% sobre el sueldo normal en el resto de los casos.

c) Vacaciones pagadas

d) La remuneración de los días festivos

33. El artículo 76 de la Ley del Trabajo vigente estipula que el trabajador debe disfrutar de todos los feriados y fiestas oficiales con su salario completo. El párrafo a) del artículo 68 de la Ley antes mencionada estipula que deben considerarse horas extraordinarias las del trabajo realizado en los momentos de descanso diario o de vacación semanal, y fuera de la jornada de trabajo.

Digitized by UNOG Library

3) Principales medidas y procedimientos para la realización de estos derechos en los distintos sectores, incluso industrias y servicios en los que el trabajo está organizado en régimen continuo, como servicios médicos, policía, etc.

34. Los artículos 137, 139 y 141 de la Ley del Trabajo vigente estipulan que los lugares de trabajo en cualquier punto de la República del Iraq deben ser inspecionados, por personal especializado a jornada completa, como médicos e ingenieros experimentados, entre los que puede haber mujeres, así como ayudantes que representen a la Unión General de Sindicatos de los trabajadores y a los sindicatos directamente interesados. Las comisiones de inspección se encargan de vigilar la aplicación adecuada de la Ley del Trabajo, de tomar nota de las infracciones de dicha ley, y de levantar atestados para remitir a los infractores a los tribunales competentes.

4) Factores y dificultades que afectan el grado de realización de estos derechos y progresos que se han realizado

35. No existen.

ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Leyes principales

Leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover, salvaguardar o regular los derechos sindicales en sus diversos aspectos, definidos en este artículo

36. En el artículo 26, la Constitución del Iraq garantiza la libertad de formar sindicatos dentro de los límites de la ley.

37. En el artículo 4 del Código de Trabajo vigente se estipula que queda garantizada la libertad de asociación sindical y que el Estado se compromete a facilitar todas las garantías morales y materiales que permitan al movimiento sindical cumplir su función reafirmando el carácter sagrado del trabajo, a proteger los derechos y la dignidad del trabajador y a preparar a la clase trabajadora para participar con seriedad y responsabilidad en la programación económica y en la administración de los proyectos de producción.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

1) Una indicación de las disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen el derecho a formar sindicatos y a afiliarse al de su elección. Si no existen disposiciones expresas a este respecto, una descripción de cómo se asegura este derecho en la práctica

38. En el artículo 198 del Código de Trabajo vigente se establece que un máximo de 150 trabajadores de una provincia podrán constituir su propio sindicato.

Digitized by UNOG Library

39. En el artículo 215 del Código se estipula que todo trabajador que ya haya cumplido los 16 años tendrá derecho a afiliarse al sindicato correspondiente a su actividad laboral.

2) Toda restricción impuesta al ejercicio de este derecho, con detalles precisos de las disposiciones jurídicas por las que se prescriben esas restricciones

40. No hay restricciones al ejercicio del derecho a afiliarse a un sindicato. Sin embargo, para crear un sindicato hay cierto número de condiciones que deben reunir los miembros del comité constituyente en lo tocante a la edad del trabajador (tener 18 años cumplidos), al testimonio de su lealtad a la clase trabajadora y a la ausencia de antecedentes penales por delitos mayores o menores que lo deshonren.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

Disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el derecho de estas últimas a fundar organizaciones sindicales internacionales o a afiliarse a ellas; si no existen disposiciones expresas a este respecto, una descripción de cómo se asegura este derecho en la práctica

41. Este tema, tal como aparece en las directrices, es materia de los artículos 233, 237 y 238 del Código de Trabajo vigente en el Iraq. La ley permite que dos o más sindicatos de una provincia determinada creen una federación sindical con personalidad jurídica. Los diversos sindicatos y las federaciones provinciales pueden formar, conjuntamente, una federación general de sindicatos de la República del Iraq como órgano supremo de la organización sindical, con personalidad jurídica y autonomía administrativa y financiera.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

1) Las condiciones en que los sindicatos pueden ejercer su derecho a funcionar sin obstáculos

42. En el artículo 210 del Código de Trabajo vigente se estipula que cada sindicato es una organización de trabajadores libre, cuya existencia está garantizada por la estructura de la sociedad y que gozará de personalidad jurídica. En el artículo 197 del Código se establece que las distintas actividades se clasificarán en un cuadro de profesiones y oficios independientes, conexos y análogos, y que cada categoría tendrá derecho a constituir un sindicato.

2) Toda limitación a que esté sometido este derecho

43. No hay limitación alguna, salvo las mencionadas anteriormente, a saber, que estas actividades deben llevarse a cabo dentro de la ley.

Digitized by UNOG Library

E. Derecho de huelga

Disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen el ejercicio del derecho de huelga o lo afectan; si no existen disposiciones expresas a este respecto, una descripción de la situación en la práctica en lo que respecta a este derecho

44. Las disposiciones relativas a los conflictos de trabajo que figuran en los artículos 130 a 135 del Código de Trabajo vigente se refieren a las huelgas lícitas y a los conflictos entre la administración y el empleador, por un lado, y los trabajadores, por el otro, en cuanto a la aplicación del Código de Trabajo, sus reglamentos, los contratos de trabajo individuales y los convenios colectivos, y a las medidas que deben tomarse en caso de que la solución de esos conflictos por las partes en cuestión resulte imposible.

F. Restricciones especiales

Toda restricción especial impuesta al ejercicio de los derechos mencionados en los apartados B a E supra por miembros de las fuerzas armadas, la policía o la administración del Estado

45. En cuanto a la formación de sindicatos, se debe hacer referencia a nuestra respuesta en relación con la sección B 2) supra. Las medidas relativas a las restricciones del derecho de huelga se tratan en los artículos 130 a 135 del Código de Trabajo.

G. Dificultades que afectan a la realización de los derechos sindicales

Factores que afectan al grado de realización de los derechos sindicales en sus diversos aspectos y progresos que se han realizado en esta esfera

46. Ninguna.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Leyes principales

Leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos, decisiones judiciales y otros tipos de acuerdos relativos al régimen de seguridad social, incluso planes de seguro social

47. El régimen de seguridad social se rige por los siguientes instrumentos:

a) La Constitución iraquí que, en el artículo 32 d), estipula que el Estado garantizará las más amplias prestaciones de seguridad social a todos los ciudadanos en caso de enfermedad, invalidez, desempleo o vejez;

Digitized by UNOG Library

b) La Ley sobre la jubilación y la seguridad social de los trabajadores (Ley No. 39 de 1981), con sus enmiendas, que trata de garantizar la salud, la seguridad y el futuro de todos los miembros de la clase trabajadora en la República del Iraq y de establecer las condiciones y prestar los servicios que ayuden a mejorar el nivel de vida y de empleo de la clase trabajadora (artículo 8);

c) La decisión No. 976 del Consejo Directivo Revolucionario, de 12 de septiembre de 1976, en que se estipula el derecho de los familiares a cargo de un trabajador que fallece en el empleo (de conformidad con lo establecido en las leyes de seguridad social No. 27 de 1957, No. 140 de 1964 y No. 112 de 1969, con sus enmiendas) a recibir pagos por jubilación de conformidad con lo dispuesto en la Ley No. 39 de 1981, con sus enmiendas, independientemente del tiempo que el trabajador haya estado afiliado al seguro social;

d) La decisión No. 953 del Consejo Directivo Revolucionario, de 15 de julio de 1978, sobre cómo completar los años de servicio de los funcionarios públicos que no hayan cumplido los 15 años, en caso de invalidez total o de muerte en el servicio, que no se deba a sus funciones ni se pueda atribuir a éstas;

e) El estatuto sobre el pago de aportaciones (Ley No. 31 de 1978);

f) El estatuto sobre el tiempo de servicio que el trabajador ha estado afiliado al seguro social (Ley No. 5 de 1966, con sus enmiendas);

g) La decisión del Presidente del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 416/Trabajo/982/1983, No. de serie 569;

h) La decisión del Presidente del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 166/Trabajo/1982, No. de serie 145;

i) La decisión del Presidente del Tribunal de Casación del Iraq, expediente No. 66/67/Trabajo/1982, normalizado, No. de serie 149.

B. Planes vigentes de seguridad social

Principales características de los planes vigentes en cada una de las ramas de la seguridad social que se enumeran a continuación, con indicación en particular, con respecto a cada una de ellas, del porcentaje de la población comprendida, los aspectos cuantitativos y cualitativos de las prestaciones y el método de financiación del plan

1) Atención médica

2) Prestaciones en efectivo por enfermedad

3) Prestaciones de maternidad

4) Prestaciones de invalidez

5) Prestaciones de vejez

6) Prestaciones para familiares supérstites

Digitized by UNOG Library

7) Prestaciones por accidentes de trabajo

8) Prestaciones por desempleo

9) Prestaciones familiares

Atención médica

48. En el artículo 45 de la ley sobre la jubilación y la seguridad social de los trabajadores se establece que por "atención médica" se entenderá el examen de un paciente en una clínica o en su casa, según sea necesario, la terapia, la consulta de especialistas, la admisión en un hospital o sanatorio, las intervenciones quirúrgicas y todo lo que exija la condición del paciente. El Organismo Estatal encargado de la jubilación y la seguridad social de los trabajadores sufragará todos los gastos en cuestión hasta que el asegurado se haya recuperado del todo.

Prestaciones en efectivo por enfermedad

49. En los artículos 45 y 47 de la ley antes mencionada se estipula que el Organismo pagará un subsidio por enfermedad, del orden del 75% del salario medio de los tres meses previos a la enfermedad, por un período de seis meses, a partir del noveno día de la enfermedad. Cuando no hay recuperación, determinan el grado de invalidez del paciente comisiones de especialistas médicos y se le concede un pago parcial que oscila entre el 35% y el 99%. Si la invalidez es total, se le paga la totalidad de la jubilación. En el caso de enfermedades incurables o malignas, a partir del noveno día al paciente se le paga una remuneración del orden del 100% de su sueldo por un período de dos años. Si no se recupera, jurídicamente se le considera un inválido y se le paga prácticamente el equivalente a la jubilación, a condición de que se someta a exámenes periódicos.

Prestaciones de maternidad

50. En el artículo 48 de la ley sobre la jubilación y la seguridad social se estipula que, por un período de 72 días, a las trabajadoras que gocen de licencia por embarazo o parto, se les pague un subsidio equivalente al salario completo conforme al cual se pagó la última aportación. Después de ese período, el subsidio se pagará a razón del 75%, siempre y cuando esa suma no sea inferior al salario mínimo, y podrá seguir pagándose por un período de no más de nueve meses (incluida la licencia inicial). Ese arreglo es aplicable al caso de un parto difícil, nacimientos múltiples o complicaciones o enfermedades antes o después del parto. Esta disposición complementa la decisión No. 1534 del Consejo Directivo Revolucionario de 1979, en que se estipula que se conceda a la mujer que trabaja licencia de maternidad, con el pago de la mitad del sueldo por un período de seis meses, en el momento en que ella elija, durante los primeros cuatro años de la vida del niño y hasta el cuarto hijo que tenga. Si se considera que una trabajadora, que no goza de buena salud después del parto, está incapacitada al no recuperarse en el período máximo de licencia de enfermedad a que tiene derecho, se le concede una pensión como si se hubiera jubilado por motivos de enfermedad, de conformidad con los principios establecidos en la ley.

Digitized by UNOG Library

Prestaciones de vejez

51. En el artículo 65 de la ley sobre la jubilación y la seguridad social de los trabajadores se estipula que los trabajadores afiliados al seguro social tienen derecho a una pensión de jubilación al cumplir los 60 años de edad, los hombres, y los 55, las mujeres, tras haber completado por lo menos 20 años de servicio con afiliación al seguro social en ambos casos. Asimismo, los trabajadores tienen derecho a jubilación al completar al menos 30 años de servicio con afiliación al seguro social, los hombres, y 25 años, las mujeres, independientemente de su edad.

52. En el artículo 107 de la ley se estipulan como excepciones a lo dispuesto en el artículo 65 supra que a los trabajadores asegurados se les pagará una pensión de jubilación en los casos siguientes:

a) Si el trabajador asegurado ya había cumplido 65 años cuando entró en vigor la ley y tenía por lo menos cinco años de servicio con afiliación al seguro social;

b) Si el trabajador asegurado cumplió los 60 años de edad en los primeros cinco años subsiguientes a la entrada en vigor de la ley y tenía por lo menos 10 años de servicio con afiliación al seguro social.

53. En los casos antes mencionados, la edad para las trabajadoras afiliadas al seguro social es cinco años menos que para los trabajadores.

54. La pensión de jubilación se calcula sobre la base de los principios que aparecen en el artículo 68 de la ley y, en caso de muerte, el derecho a la prestación es transferible a los familiares supérstites.

55. Si cesa en el empleo un trabajador afiliado al seguro que ya ha cumplido los 60 años de edad, en el caso de los hombres, y los 55, en el de las mujeres, y que no recibe una pensión de jubilación porque no reúne las condiciones pertinentes, o porque tiene derecho a recibir una pensión completa de jubilación de un órgano distinto del Organismo Estatal encargado de la jubilación y la seguridad social de los trabajadores, se le otorga una indemnización global única en efectivo (indemnización por cese en el empleo), calculada sobre la base de su sueldo mensual medio multiplicado por el número de años de servicio.

Prestaciones para los familiares supérstites

56. Según lo dispuesto en la ley vigente sobre la jubilación y la seguridad social de los trabajadores, se entiende por familiares supérstites el esposo o la esposa, los hijos, el padre, la madre y los hermanos, a reserva de las condiciones estipuladas en la ley para cada uno de ellos.

57. Los familiares supérstites tienen derecho al monto que corresponde a un trabajador que muere durante el período de servicio con afiliación al seguro social, que está inscrito en el Organismo encargado de la jubilación y la seguridad social de los trabajadores, y cuyas aportaciones han sido pagadas o están pendientes de pago antes de su muerte, independientemente de la duración del servicio o de las sumas pagadas a favor, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 66 de la Ley sobre la jubilación y la seguridad social.

Digitized by UNOG Library

58. En caso de muerte, la pensión de jubilación de un jubilado es transferible a sus familiares supérstites, en los casos estipulados en los artículos 65 a) y b) y 107 a), b) y c) y en conformidad con los artículos 66 y 107 e) de la Ley.

59. Si el trabajador recibe el monto total de la pensión por enfermedad, esa pensión es transferible a los familiares supérstites al morir la persona retirada, mientras que si recibe una suma parcial, la pensión por enfermedad cesa completamente al morir el pensionista.

60. En caso de lesión en el trabajo, el monto que corresponde a un trabajador que muere a consecuencia de tal lesión es transferible a sus familiares supérstites. La pensión que recibe un trabajador lesionado en el trabajo por invalidez total es transferible a sus familiares supérstites, mientras que los familiares supérstites de un trabajador lesionado en el trabajo que se ha jubilado por invalidez parcial reciben una indemnización equivalente a la pensión de invalidez parcial de cuatro años, si no tienen derecho a pensión de familiares supérstites.

61. Asimismo, hay una Ley de equiparación de los derechos financieros y las prestaciones de la mujer (ley No. 150 de 1975) en virtud de la cual, al morir los padres, los hijos tienen derecho a recibir pensión de jubilación de ambos.

Prestaciones por lesiones en el trabajo

62. En los artículos 55 y 56 de la Ley sobre la jubilación y la seguridad social se estipula que el Organismo tiene la obligación de asumir el cuidado y el tratamiento de la víctima desde el momento de la notificación del accidente hasta su recuperación total, o su muerte. Al trabajador se le concede una indemnización por la lesión sufrida durante el período de tratamiento, por un monto equivalente alsalario completo sobre cuya base pagó su última aportación, hasta la recuperación total, la determinación de invalidez o la muerte, lo que ocurra primero. En los casos en que el grado de invalidez que se determine es inferior al 35%, el trabajador afiliado al seguro social tiene derecho a una indemnización única, calculada sobre la base de la pensión por invalidez total de cuatro años multiplicada por el porcentaje de invalidez. Si la invalidez es del orden del 35 al 99%, el trabajador tiene derecho a recibir una pensión parcial de invalidez del Departamento de Lesiones Profesionales, y, si la invalidez es total, tiene derecho a la pensión completa.

Prestaciones por desempleo

63. En la Ley sobre la jubilación y la seguridad social no se prevén prestaciones por desempleo ya que en el país no existe el desempleo y hay una constante necesidad de mano de obra. Además, en la Constitución Provisional se garantiza el empleo de todos los que pueden trabajar.

Prestaciones familiares

64. Las disposiciones siguientes se aplican a las prestaciones familiares:

a) La decisión del Consejo Directivo Revolucionario del 11 de julio de 1976 extendió a los trabajadores las prestaciones por matrimonio e hijos a cargo que reciben los funcionarios públicos;

Digitized by UNOG Library

b) La decisión No. 652 del Consejo Directivo Revolucionario de 18 de mayo de 1981 concedió a funcionarios públicos y trabajadores prestaciones por familiares a cargo en la forma siguiente:

2 dinares por cada hijo hasta el tercero

4 dinares por el cuarto hijo

6 dinares por el quinto hijo

8 dinares por el sexto hijo

10 dinares por el séptimo hijo

12 dinares por el octavo hijo

14 dinares por el noveno hijo

16 dinares por el décimo hijo

Después del décimo hijo, se añaden 2 dinares por cada nuevo hijo.

c) En los párrafos iii) y iv) del artículo 85 a) de la Ley sobre la jubilación y la seguridad social se exige la creación, en la oficina de la Federación General de Sindicatos, en las oficinas de las federaciones subsidiarias y en las oficinas sindicales provinciales, de centros sindicales especiales de seguridad social, autorizados por el Organismo Estatal encargado de la jubilación y la seguridad social de los trabajadores a conceder subsidios familiares a los trabajadores de escasos ingresos en caso de enfermedad, desastres o cualquiera otra situación de emergencia conforme a la mencionada Ley.

65. Cabe señalar que el Organismo Estatal encargado de la jubilación y la seguridad social de los trabajadores es un órgano público dedicado al bienestar social, goza de personalidad jurídica, tiene plena competencia jurídica e independencia administrativa y financiera, y está financiado por varias fuentes, entre ellas, los ingresos devengados de inversiones, las aportaciones pagadas de conformidad con lo dispuesto en la Ley y las indemnizaciones por cese en el empleo que corresponden a los empleados de departamentos del gobierno y empleadores privados correspondientes al período de servicio anterior a la entrada en vigor de la Ley y otros conceptos.

Digitized by UNOG Library

C. Dificultades que afectan a la realización del derecho a la seguridad social

Factores que afectan al grado de realización del derecho a la seguridad social; progresos que se han realizado, en particular en lo que se refiere a la inclusión de nuevas esferas de la seguridad social, la extensión de los planes existentes a nuevos grupos de la población y mejoras cuantitativas y cualitativas de las prestaciones

66. El Organismo Estatal encargado de la jubilación y la seguridad social de los trabajadores, que pertenece al Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, constantemente trata de prestar mejores servicios, ofrecer mejores oportunidades y ampliar la protección de la seguridad social a otros sectores y categorías de la población. De hecho, hay distintos proyectos en curso en esta esfera, como el de la participación voluntaria de los profesionales en los planes de seguridad social. Si bien todavía quedan algunos obstáculos, el Organismo está tomando medidas para disminuirlos y eliminarlos mediante la formación de personal apto para aplicar la Ley, el aumento de la conciencia de los trabajadores al respecto y la capacitación de personal para que trabaje en la esfera de la seguridad social en todas las empresas de los sectores socialista, mixto y privado.

Digitized by UNOG Library