



Consejo Económico y Social

Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.33  
27 noviembre 1981  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLÉS

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,  
SOCIALES Y CULTURALES

Informes presentados de conformidad con la resolución 1988 (LX) del Consejo por los Estados Partes en el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales sobre los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9 del Pacto

BARBADOS

[26 de julio de 1979]

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. La Constitución de Barbados, la Employment Exchanges Act (cap. 345); las Employment Exchanges (Registration and Recruitment of Workers) Regulations, 1963; las Employment Exchanges (Registration and Recruitment of Workers) (Amendment) Regulations, 1976.

B. 1) El derecho de toda persona de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido está plenamente reconocido y limitado sólo por el hecho de que hay un número insuficiente de empleos para la fuerza de trabajo. Además, la sección 14 de la Constitución de Barbados dispone que nadie será obligado a realizar trabajo forzoso. También debe destacarse que Barbados ha ratificado el Convenio de la OIT relativo al trabajo forzoso u obligatorio y el relativo a la abolición del trabajo forzoso (Nos. 29 y 105, respectivamente). No hay legislación que garantice contra la discriminación respecto del acceso al empleo en el sector privado, pero la sección 23 de la Constitución de Barbados dispone que ninguna persona podrá ser tratada con discriminación por otra que actuare en cumplimiento de una ley escrita o en el desempeño de las funciones de un cargo o puesto de autoridad pública. Se está considerando un proyecto de ley que prohibirá, entre otras cosas, la inclusión de disposiciones discriminatorias en los contratos de trabajo por razones de sexo, raza, color, religión, opinión política u origen social y asegurará que ningún contrato sumini tre condiciones menos favorables que las establecidas por la ley.

2) El 15 de marzo de 1976 Barbados ratificó el Convenio de la OIT relativo a la política del empleo. Se ha presentado a la OIT un informe para el período comprendido entre el 15 de marzo de 1976 y el 30 de junio de 1978, preparado por el

Gobierno de Barbados, de conformidad con el artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, sobre las medidas adoptadas para poner en vigor las disposiciones del Convenio.

3) Hay una bolsa de trabajo que depende del Departamento de Trabajo del Ministerio de Trabajo. Se está estudiando la conveniencia de ampliar este servicio, que, entre sus funciones de orientación profesional y servicios de colocaciones, incluye una especial para la readaptación profesional de los impedidos. Se procura obtener asistencia técnica para crear en el Ministerio de Trabajo una dependencia de planificación de la mano de obra, cuyas funciones incluirán la reunión y análisis de las estadísticas sobre el empleo.

4) Se imparte capacitación profesional y técnica a estudiantes en la Escuela Politécnica Samuel Jackman Prescod, la Escuela de Hotelería, el Centro de Economía Doméstica y la División de Artesanía de la Corporación de Desarrollo Industrial. También la División de Desarrollo de la Comunidad, del Ministerio de Trabajo y Servicios para la Comunidad, organiza clases. Recientemente se presentó en el Parlamento un proyecto de ley destinado a la capacitación de personas para que puedan lograr empleos lucrativos en todas las ramas de la actividad económica o para quienes ya cuentan con esos empleos. El Ministerio de Educación está organizando seminarios en los que el funcionario del Ministerio de Trabajo encargado de la orientación profesional participa en calidad de conferencista y encargado de los recursos. En la bolsa de trabajo hay servicios de orientación para los jóvenes. El funcionario de orientación del Ministerio de Trabajo también efectúa visitas a las escuelas y organizaciones juveniles, para suministrar información en las esferas de la orientación profesional.

5) Si un trabajador protegido por las disposiciones de la Severance Payments Act (Ley sobre indemnizaciones de despido) es despedido arbitrariamente, puede recurrir a la justicia para obtener una indemnización de despido por una suma no inferior a la que recibiría si hubiera quedado sin trabajo por reducción del personal. Se está estudiando un proyecto de ley que otorgará una indemnización a las personas despedidas injustamente.

6) No existe en la actualidad.

C. Las cifras que figuran a continuación, tomadas del estudio por muestreo de familias, que lleva a cabo continuamente el Servicio de Estadística, indica los niveles calculados de empleo y desempleo a fines del primer semestre de 1978:

Miles de personas

<u>Adultos en la fuerza de trabajo</u> (15 años y más)			<u>Porcentaje de la fuerza de trabajo</u>	
<u>Empleados</u>	<u>Desempleados</u>	<u>Total</u>	<u>Empleados</u>	<u>Desempleados</u>
91,6	13,0	104,6	87,6	12,4

Los cálculos supra están sujetos a errores de muestreo. No se han introducido reajustes estacionales. Las cifras se refieren a adultos que viven en hogares familiares.

/...

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

A. Remuneración

1) Wages Council Act, Cap. 362;

Labour Clauses (Public Contracts) Act, Cap. 349;

Labor Clauses (Public Contracts) (Amendment) Act 1975;

Arrangements for Collective Bargaining.

2) Los principales métodos utilizados para fijar los salarios son las negociaciones colectivas y el establecimiento de salarios mínimos reglamentarios. Los arreglos para las negociaciones colectivas abarcan a alrededor del 40% de la fuerza de trabajo, distribuido en las principales esferas de la actividad económica.

Otro 5% a 6% (que incluye a los dependientes de tienda) está protegido por el mecanismo para la fijación de salarios mínimos creado conforme a las directivas del Convenio No. 26 de la OIT relativo al establecimiento de métodos para la fijación de salarios mínimos. Los principales grupos de trabajadores cuyos salarios no se establecen mediante esos métodos son el personal de servicio doméstico, los trabajadores agrícolas (excepto los empleados en el cultivo de la caña de azúcar), los que trabajan en la avicultura y lechería y en pequeñas empresas comerciales.

3) Algunos organismos otorgan a fin de año a sus empleados una porción de los beneficios en calidad de bonificación, en tanto otros dan bonificaciones como incentivo a la mayor producción. Los hoteles distribuyen a los empleados el sobrecargo por servicio que se aplica a las ventas.

4) En el anexo I infra figuran datos estadísticos que indican el movimiento de los salarios mínimos reglamentarios y del índice de precios al menudeo durante el período 1972-1978. En la actualidad no se dispone de información sobre la evolución de los niveles de sueldos medios en una muestra representativa de ocupaciones.

5) Barbados, con su ratificación del Convenio de la OIT No. 100 relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor y del Convenio de la OIT No. 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, reconoce este derecho, que en la práctica se aplica en los sectores público y privado. También se halla a estudio legislación relativa a esta cuestión.

6) Ninguna.

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1) Las leyes y reglamentos encaminados a promover la seguridad y la higiene en el trabajo son los siguientes:

a) Health Services Act, 1969.

b) Health Services (Nuisances) Regulations, 1969:

Sección 3, apartados 13 y 15 a 17;

Sección 4, apartados 1 y 2.

c) Health Services (Building) Regulations, 1969:

Sección 7, apartados 1 y 2;

Sección 8;

Sección 15, apartado 2.

d) i) Factories Act, 1956-1958, partes 4 y 5;

ii) New Factories Act (proyecto):

Secciones 45 a 50 (Salud);

Secciones 51 a 58 (Bienestar);

Secciones 59 a 71 (Salud y bienestar, disposiciones especiales).

e) Quarries Act, cap. 353.

f) Shops Act, cap. 356.

2) La inspección de los lugares de trabajo está a cargo del Departamento de Trabajo y de funcionarios del Ministerio de Salud. Se encargan de ella el principal funcionario de trabajo y el principal funcionario médico. El incumplimiento de las disposiciones de la ley es sancionado, entre otras cosas, con multas y penas de prisión.

3) Los trabajadores no protegidos por la legislación mencionada en el párrafo 1) supra.

4) Hasta la fecha, no se han comunicado enfermedades profesionales. En 1977 se produjeron 1.374 accidentes de trabajo.

C. Igual oportunidad para ser promovido

1) Ninguna.

2) Los sindicatos del sector privado salvaguardan este derecho en los convenios colectivos. En el sector público, el derecho está protegido por las distintas comisiones de servicios, encargadas de todas las promociones en el sector público.

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

1) Holidays with Pay Act.

Los arreglos se efectúan conforme a las General Orders for the Public Service.

2) El período normal de descanso semanal comprende el sábado y el domingo; se ha adoptado definitivamente la semana de trabajo de 40 horas. En los casos en que el trabajo se realiza en sábado o domingo, se otorga compensación o se paga como remuneración por las horas extraordinarias, una vez y media o dos el salario normal. Todos los empleados tienen derecho a un mínimo de vacaciones reglamentarias pagadas; el empleado puede incrementar esta licencia en un día si en su período de vacaciones hay un día festivo. En los casos en que se permite el trabajo en días festivos, habitualmente se paga doble salario.

3) Se efectúan otros arreglos, como en el caso de la policía, en que se paga una asignación por servicio. Las líneas aéreas, etc., dan en compensación períodos de descanso equivalentes. También se pagan horas extraordinarias.

4) Ninguno, ya que los sindicatos aseguran el goce de estos privilegios en todos los convenios colectivos.

ARTÍCULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Trade Unions Act Cap. 361

Trade Unions (Amendment) Act, 1974-40

Trade Union Regulations, 1940

Sección 21 de la Constitución de Barbados

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

1) Conforme a la sección 12 2) de la Trade Unions Act, un mínimo de siete personas, firmantes de un reglamento, puede inscribir un sindicato con el Archivero de Sindicatos. La sección 21 de la Constitución protege el derecho a afiliarse a un sindicato y la sección 5 de la Act de 1974 el de participar en las actividades sindicales. Barbados ha ratificado los convenios de la OIT relativos a la libertad sindical y protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva.

2) Existen restricciones oficiales para los funcionarios de la policía y del cuerpo de bomberos, que en cambio pueden constituir asociaciones. La garantía constitucional de libertad de asociación sólo está sujeta a las restricciones razonablemente establecidas por la ley para proteger la seguridad nacional, el orden público y la libertad de terceros.

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

No existen disposiciones jurídicas que favorezcan o prohíban el derecho de los sindicatos a formar federaciones. El mayor de los sindicatos está afiliado al Caribbean Congress of Labour y a la CIOSL. Hay en Barbados una Confederación de Empleadores y una Asociación de Productores de Azúcar, que son las dos asociaciones de empleadores más poderosas.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

1) El derecho a funcionar sin obstáculos está garantizado en la sección 2 de la Trade Unions Act, que otorga a los sindicatos completa libertad para organizar sus procedimientos, de conformidad con sus objetivos.

2) Las restricciones prohíben la asociación ilegal de personas con fines no sindicales.

E. Derecho de huelga

No existe legalmente el derecho de huelga, ya que la legislación no contiene disposiciones que prohíban a un empleador dejar cesante a un empleado por incumplimiento de su contrato de trabajo. Sin embargo, los sindicatos gozan de inmunidad contra actuaciones criminales y acciones por daños o por incumplimiento de contrato cuando ejercen este derecho en el desarrollo de legítimas actividades sindicales. Habitualmente, el derecho de huelga se ejerce solamente después que han fracasado la conciliación y el arbitraje.

F. La sección 44 de la Trade Unions Act no otorga el ejercicio de los derechos mencionados supra al personal de la policía ni al de las fuerzas armadas. Los empleados públicos disfrutan de esos derechos por intermedio de sus agentes, la National Union of Public Workers y la Barbados Workers' Union.

G. Ninguno.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

El Plan Nacional de Seguro de Barbados abarca a todos los trabajadores mayores de 16 años y menores de 65, que trabajan por cuenta propia o están empleados en virtud de un contrato de trabajo.

Las personas aseguradas tienen una cobertura que abarca los primeros 230 dólares semanales o 1.000 dólares mensuales de sueldo en el caso de los trabajadores que reciben un sueldo mensual.

Las aportaciones relativas a las personas que tienen un contrato de trabajo son del 6,5% del sueldo asegurable, y de ese porcentaje el trabajador paga el 3% y el empleador el 3,5%. En el caso de las personas que trabajan por cuenta propia, el total de la contribución es igual al 6% del sueldo asegurable. El 0,5% adicional que se paga por las personas empleadas con contrato de trabajo se aplica a las prestaciones por accidentes de trabajo, respecto de los cuales no están protegidas las personas que trabajan por cuenta propia.

El Plan dispone el pago de prestaciones por:

Enfermedad

Maternidad

Funeral

Invalidez (subsídio o pensión)

Jubilación (subsídio o pensión)

Familiares supératites (subsídio o pensión)

Accidente de trabajo.

Estas prestaciones se pagan conforme a las siguientes tasas:

Prestaciones de enfermedad y maternidad. El 60% del sueldo semanal asegurable medio.

Subsidio para funerales. Se paga la suma de 200 dólares a la muerte de una persona asegurada o su cónyuge. También se paga un subsidio para funerales cuando el fallecimiento es resultado de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. En caso de que se otorgue un subsidio para el funeral de un trabajador fallecido a consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se paga el subsidio ordinario para funeral.

Subsidios por invalidez, jubilación y para familiares supérstites. Se paga una suma global igual a seis semanas del sueldo semanal asegurable medio por cada 50 aportaciones pagadas o acreditadas efectivamente en la cuenta de las personas aseguradas. En el caso del subsidio a los familiares supérstites, esta suma se distribuye, según corresponda, entre el cónyuge y los hijos con derecho a ello.

Pensiones de invalidez, jubilación y a los familiares supérstites. La tasa anual de pensión es del 40% de los sueldos asegurables anuales medios de la persona asegurada, más el 1% del total de las remuneraciones asegurables sobre las que se basaron las aportaciones después de las primeras 500 aportaciones pagadas o acreditadas, pero sujetas a un máximo del 60% de las remuneraciones asegurables anuales medias. En el caso de la pensión a los familiares supérstites, las prestaciones se distribuyen según corresponda entre el cónyuge y los hijos con derecho a ellas.

Prestaciones por accidentes de trabajo. El 75% de las remuneraciones semanales asegurables medias. También se pagan, en virtud de los Employment Injury Benefits, las siguientes prestaciones:

a) Prestación de invalidez: prestación pagadera a una persona asegurada que, al término del período durante el cual se abona la prestación por accidente, continúa sufriendo la pérdida de sus facultades mentales o físicas como resultado de un accidente de trabajo o una enfermedad establecida;

b) Gastos de atención médica: gastos por un monto razonable (incluso gastos de medicamentos y viaje) efectuados para el tratamiento de una enfermedad establecida o un accidente de trabajo;

c) Subsidio para funeral: Se paga la suma de 200 dólares para ayudar a cubrir los gastos del funeral de un trabajador fallecido como consecuencia de un accidente de trabajo o una enfermedad establecida;

d) Prestación por fallecimiento: Se paga una suma semanal al cónyuge, hijos y otras personas supervivientes que dependían para su sostén, total o principalmente, de la persona asegurada en el momento del fallecimiento de ésta.

El número de personas inscritas en el Plan es de aproximadamente 157.000.

Las aportaciones se hacen al Fondo Nacional del Seguro, que es financiado ~~separadamente~~, y las prestaciones del Plan se pagan con recursos de este Fondo.

En el anexo II infra figura una lista de las leyes y reglamentos que rigen el Plan.

Anexo I

Cuadro 1

Movimiento de la remuneración mínima reglamentaria de los dependientes de tienda, 1972-1977

Categoría	En vigor el 3/7/72	En vigor el 23/12/74	Aumento del porcentaje	En vigor el 1/12/77	Aumento del porcentaje	Aumento del porcentaje a partir de 1972
18 años y más	36,00	48,00	53,3	64,00	33,3	77,8
Menos de 18 años	30,00	40,00	33,3	55,00	37,5	83,3

Cuadro 2

Indice de precios al menudeo

Base: octubre de 1965 - 100

Fecha	Todos los artículos	Aumento del porcentaje anual	Aumento del porcentaje a partir de diciembre de 1972
Diciembre 1972	162,4		
" 1973	204,6	26,0	
" 1974	279,6	36,7	
" 1975	314,0	12,3	
" 1976	326,2	3,9	
" 1977	358,4	9,9	
" 1978	398,8	11,3	145,6

/...

Anexo II

LEYES Y REGLAMENTOS

Leyes

1. The National Insurance and Social Security Act, 1966-15
2. The National Insurance and Social Security (Amendment) Act, 1967-32
3. The National Insurance and Social Security (Amendment) Act, 1970-3
4. The National Insurance and Social Security (Amendment) Act, 1971-1
5. The National Insurance and Social Security (Amendment) (No. 2) Act, 1971-36
6. The National Insurance and Social Security (Amendment) Act, 1973-51
7. The National Insurance and Social Security (Amendment) Act, 1976-4

Otras leyes relativas al Seguro Nacional

Companies (Amendment) Act, 1975-53

Reglamentos

1. The National Insurance and Social Security (Contributions) Regulations, 1967
2. The National Insurance and Social Security (Benefit) Regulations, 1967
3. The National Insurance and Social Security (Determination of Claims and Questions) Regulations, 1967
4. The National Insurance and Social Security (Persons Abroad and Voluntary Contributors) Regulations, 1967
5. The National Insurance and Social Security (Collection of Contributions) Regulations, 1967
6. The National Insurance and Social Security (Classification) Regulations, 1967
7. The National Insurance and Social Security (Claims and Payments) Regulations, 1967
8. The National Insurance and Social Security (Employed Persons) (Appointed Day) Order, 1967
9. The National Insurance and Social Security (Stamps) Regulations, 1967

/...

E/1978/8/Add.33

Español

Anexo II

Página 2

10. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1970
11. The National Insurance and Social Security (Contributions) (Amendment) Regulations, 1970
12. The National Insurance and Social Security (Claims and Payments) (Amendment) Regulations, 1970
13. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) (No. 2) Regulations, 1970
14. The National Insurance and Social Security (Self-Employed Persons) Regulations, 1970
15. The Employment Injury (Claims and Payments) Regulations, 1970
16. The Employment Injury (Appointed Day) Order, 1970
17. The National Insurance and Social Security (Self-Employed Persons) (Appointed Day) Order, 1970
18. The Employment Injury (Determination of Claims and Questions) Regulations, 1970
19. The Employment Injury (Benefit) Regulations, 1970
20. The National Insurance and Social Security (Collection of Contributions) (Amendment) Regulations, 1970
21. The Employment Injury (Prescribed Disease) Regulations, 1971
22. The National Insurance and Social Security (Mariners and Airmen) Regulations, 1971
23. The Employment Injury (Insurable and Expected Employment) Regulations, 1971
24. The National Insurance and Social Security (Classification) (Amendment) Regulations, 1971
25. The National Insurance and Social Security (Collection of Contributions) (Amendment) Regulations, 1971
26. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1971
27. The Employment Injury (Determination of Claims and Questions) (Amendment), Regulations, 1971
28. The National Insurance and Social Security (Claims and Payments) (Amendment) Regulations, 1972

/...

29. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1974
30. The National Insurance and Social Security (Self-Employed Persons) (Amendment) Regulations, 1974
31. The National Insurance and Social Security (Collection of Contributions) (Amendment) Regulations, 1974
32. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1974
33. The National Insurance and Social Security Act. 1966, Employment Injury (Benefit (Amendment) Regulations, 1975
34. The National Insurance and Social Security (Self-Employed Persons) (Amendment) Regulations, 1976
35. The National Insurance and Social Security (Classification) (Amendment) Regulations, 1976
36. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1976
37. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1977
38. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1977
39. The National Insurance and Social Security (Collection of Contributions) (Amendment) Regulations, 1978
40. The National Insurance and Social Security (Self-Employed Persons) (Amendment) Regulations, 1978
41. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) Regulations, 1978
42. The Employment Injury (Benefit) (Amendment) Regulations, 1978
43. The National Insurance and Social Security (Stamps) (Revocation) Regulations, 1978
44. The National Insurance and Social Security (Claims and Payments) (Amendment) Regulations, 1978
45. The Employment Injury (Claims and Payments) (Amendment) Regulations, 1978
46. The National Insurance and Social Security (Benefit) (Amendment) (No. 2) Regulations, 1978