



**Consejo Económico
y Social**

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.29
15 de diciembre de 1987

ESPAÑOL
Original: FRANCES

Primer período ordinario de sesiones de 1988

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados Partes
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

RWANDA*

[9 de noviembre de 1987]

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Rwanda relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto (E/1984/6/Add.4) fue examinado por el Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales del período de sesiones en su período de sesiones de 1984 (véase E/1984/WG.1/SR.10 y SR.12).

Introducción

El presente informe ha sido preparado con arreglo a las pautas generales para la presentación de los informes sobre la aplicación de los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, elaboradas de conformidad con la resolución 1988 (LX) del Consejo Económico y Social.

Observaciones sobre los artículos 1 a 5 del Pacto

Las observaciones hechas en el informe inicial de Rwanda (E/1982/3/Add.42) sobre los artículos 1 a 5 y los artículos 13 a 15 mantienen todavía en términos generales su actualidad. En el presente informe se prestará especial atención a las cuestiones de que tratan los artículos 6 a 9 del Pacto.

Artículo 6: El derecho a trabajar

A. Leyes encaminadas a promover y salvaguardar el derecho a trabajar

La Constitución rwandesa y el Código del Trabajo garantizan el derecho a trabajar, tal como se define en el artículo 6 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

B. 1. Información sobre el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y en particular sobre el derecho a que no se le imponga un empleo y sobre las garantías contra la discriminación en el acceso al empleo

El artículo 30 de la Constitución rwandesa estipula que "toda persona tendrá derecho a trabajar, a escoger libremente su trabajo y a gozar de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias".

En lo que respecta a las garantías contra la discriminación en el acceso al empleo, el artículo 25 del Código del Trabajo establece que "queda terminantemente prohibida toda distinción o preferencia fundada en la raza, el color, el sexo, la religión, la opinión política, la ascendencia nacional o el origen social que tuviere por efecto eliminar o alterar la igualdad de oportunidades en materia de empleo".

2. Información sobre las políticas y medidas encaminadas a asegurar 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

Esas políticas fueron definidas en el tercer plan quinquenal de desarrollo económico, social y cultural 1982-1986, cuyo principio básico era atender las necesidades fundamentales de la población. Los principales objetivos de este plan son los siguientes:

- La autosuficiencia alimentaria en sus aspectos cuantitativos y cualitativos;
- La promoción del empleo a fin de que los ingresos del trabajo permitan a toda persona satisfacer las necesidades básicas y adquirir los niveles de instrucción y formación necesarios para desempeñar cabalmente sus funciones en la vida económica y social;
- El mejoramiento del estado de salud de la población, la promoción de una vivienda estable y con las comodidades imprescindibles, la producción de bienes de consumo masivo y el desarrollo de la vida cultural y las posibilidades de esparcimiento.

Para el logro de los objetivos en materia de empleo, el tercer plan quinquenal formulaba las siguientes recomendaciones principales:

- a) Fortalecer la agricultura, lo que ha permitido no sólo aumentar la rentabilidad de la mano de obra, disminuir el nivel de desempleo y elevar los ingresos promedios de los campesinos, sino también aumentar la población activa del sector agrícola;
- b) Impulsar la ejecución de obras con un elevado coeficiente de mano de obra a fin de crear una fuente de ingresos adicionales para las familias campesinas más desfavorecidas, crear una infraestructura permanente que produzca efectos positivos concretos en la economía rural de la zona de que se trate y que permita a las familias de bajos ingresos aumentar el rendimiento agrícola mediante la inversión de una parte de los ingresos adicionales así obtenidos;
- c) Asignar prioridad a los métodos de trabajo que requieran un coeficiente elevado de mano de obra;
- d) Promover la producción y los servicios artesanales;
- e) Fortalecer el sector industrial;
- f) Asignar una función importante a las empresas públicas;
- g) Lograr un mejor conocimiento del mercado de trabajo.

3. Información sobre las medidas adoptadas para lograr la mejor organización posible del mercado de trabajo

Las medidas adoptadas en esta esfera se enuncian en la orden presidencial N° 111/09, de 17 de abril de 1978, que regula la colocación de los trabajadores y la fiscalización del empleo. Dicha orden prevé que el Ministro encargado de cuestiones laborales se ocupa de las siguientes cuestiones:

- Centralizar las solicitudes de empleo y la información sobre los empleos disponibles;
- Disponer la colocación de los trabajadores;
- Facilitar la movilidad geográfica de la mano de obra;

- Elaborar las estadísticas sobre el mercado de trabajo;
- Reunir y analizar, en colaboración con otros organismos públicos o privados, información sobre la situación del mercado de trabajo y las necesidades de las distintas profesiones e industrias;
- Hacer una estimación anual acerca de las necesidades y de los recursos de mano de obra, en colaboración con los ministros encargados de la ejecución del plan y de la educación nacional;
- Realizar estudios sobre cuestiones como la formación profesional, la orientación vocacional, el desempleo, los factores que influyen en el nivel y en la índole del empleo;
- Coordinar las actividades de las diferentes oficinas de empleo.

Además, toda persona que busca trabajo debe inscribirse en el servicio de empleo, donde se le proporciona una tarjeta que debe presentar al solicitar un empleo y se elabora además una ficha en la que figuran los datos sobre sus calificaciones profesionales.

4. Información sobre la orientación técnica y profesional y los programas de formación

Desde que el Gobierno inició la reforma escolar, la enseñanza está estructurada de manera que el egresado adquiera al término de los estudios secundarios una especialización que le permita proseguir estudios universitarios en la misma especialidad. La formación así adquirida es uno de los criterios que sirven para la orientación profesional. Los alumnos no admitidos al ciclo secundario prosiguen sus estudios en los centros de enseñanza rural y artesanal integrada (CERAI), en los que se presta especial atención a la formación técnica.

En cuanto a los programas de formación, cabe señalar que los trabajadores tienen la posibilidad de participar regularmente en actividades de esa índole tanto en el país como en el extranjero. A estos efectos, se organizan asimismo seminarios, coloquios y otras reuniones, teniendo en cuenta las prioridades nacionales en materia de formación.

5. Información sobre la protección contra el despido arbitrario

En lo que respecta a los contratos de duración indeterminada, el Código del Trabajo dispone que "por voluntad de una de las partes se puede poner término en cualquier momento a un contrato de trabajo de duración indeterminada. A los efectos de la rescisión del contrato, la parte que desee ponerle término deberá dar a la otra un aviso anticipado" (art. 35). "En el caso de que el empleador rescinda el contrato durante el período de vacaciones del trabajador, éste tendrá derecho a una indemnización igual al doble de la que correspondería en el caso de aviso anticipado ordinario" (art. 36). Además, "el aviso anticipado debe comunicarse por escrito al interesado". "... En caso de que se ponga término al contrato por iniciativa del empleador, éste deberá indicar en la carta de aviso anticipado el motivo del despido" (art. 37). A este respecto, el artículo 41 del Código dispone que "... siempre que se ponga término a un contrato de duración indeterminada sin

dar el aviso anticipado o sin respetar el plazo íntegro de aviso anticipado, la parte que ponga término al contrato estará obligada a pagar a la otra una indemnización cuyo monto será igual a la remuneración y demás beneficios de cualquier naturaleza a que haya tenido derecho el trabajador durante el plazo efectivo de aviso anticipado que hubiera debido darse".

El artículo 41 dispone además que "... se podrá poner término al contrato sin aviso anticipado en caso de falta grave, a reserva de la opinión que deberá emitir la jurisdicción competente en lo que concierne a la gravedad de la falta. En este caso, el empleador deberá notificar la falta grave en un plazo de 48 horas después de haberla comprobado, mediante carta certificada o entregada contra recibo en presencia de dos testigos".

"Por su parte, el contrato de duración determinada no puede quedar sin efecto por voluntad de una sola de las partes salvo en los casos previstos en el contrato o en caso de falta grave, determinada por la jurisdicción competente.

La rescisión injustificada del contrato por una de las partes da a la otra derecho a indemnización" (art. 42).

Por otra parte, el artículo 43 dispone que "toda rescisión injustificada del contrato puede dar lugar a indemnización. Para determinar si se ha cometido un abuso la jurisdicción competente podrá investigar las causas y circunstancias que hayan motivado la rescisión del contrato...".

6. Información sobre la protección contra el desempleo

A fin de reducir todo lo posible la tasa de desempleo, el Gobierno de Rwanda se esfuerza por crear, en la medida de sus recursos, el mayor número posible de empleos generadores de ingresos que permitan atender las necesidades básicas; éste es uno de los objetivos principales del cuarto plan quinquenal (1987-1991).

Además, para organizar mejor el mercado de trabajo, siempre que haya puestos vacantes en cualquier empresa, el director de ésta deberá comunicar este hecho en un plazo de 15 días al ministerio encargado de las cuestiones laborales. Además, se fomenta la creación de empresas pequeñas y medianas.

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

A. Remuneración

1. Disposiciones jurídicas encaminadas a promover y salvaguardar en sus diversos aspectos el derecho a una remuneración equitativa

El derecho a una remuneración equitativa, tal como se enuncia en el artículo 7 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, está garantizado en el Código del Trabajo, y particularmente en su artículo 82, que dice lo siguiente: "En igualdad de condiciones de trabajo, de calificación profesional y de rendimiento, el salario será igual para todos los trabajadores sometidos a la presente ley, cualesquiera que fueren su origen, sexo y edad".

2. Principales métodos aplicados para la determinación de los salarios

En Rwanda, los salarios mínimos se establecen mediante una decisión de las autoridades públicas en función del costo de la vida y sus fluctuaciones. A este respecto, el artículo 85 del Código del Trabajo señala que "los salarios mínimos correspondientes a cada categoría profesional se fijarán, previo informe de la comisión consultiva, mediante orden del Ministro encargado de los asuntos del trabajo...".

3. Información sobre los elementos de la remuneración de los trabajadores distintos del salario

De conformidad con el artículo 85 del Código del Trabajo, mediante órdenes ministeriales se fijan también los pluses de antigüedad, las tasas mínimas para el pago de las horas extraordinarias y los pluses por trabajo nocturno y en días no laborables.

4. Estadísticas sobre la evolución de los niveles de remuneración y del costo de la vida

Desde octubre de 1985 no se ha modificado la remuneración mínima para las distintas categorías aun cuando el costo de la vida ha aumentado constantemente. En consecuencia, como se observa en los cuadros que figuran a continuación, la escala de remuneraciones del sector público y la remuneración mínima por categorías del sector privado han registrado un deterioro de un 25% de su poder adquisitivo.

5. Disposiciones y procedimientos encaminados a asegurar el respeto del derecho a salario igual por trabajo de igual valor y, en particular, a asegurar a la mujer condiciones de trabajo no inferiores a las del hombre, con salario igual por trabajo igual

El artículo 82 del Código del Trabajo dispone que toda persona, sin distinción por motivos de sexo, debe percibir "en igualdad de condiciones, igual salario". La fiscalización del cumplimiento de esta disposición incumbe a los inspectores de trabajo, que están facultados para visitar las empresas y verificar las escalas de salarios fijadas por éstas. También están facultados para examinar las denuncias de los trabajadores en el caso de que no se respete el derecho a la igualdad de salario.

6. Dificultades que impiden aplicar a todos los trabajadores las medidas encaminadas a asegurarles una remuneración equitativa que permita condiciones de existencia dignas para ellos y para sus familias, de conformidad con las disposiciones del Pacto

Las principales dificultades con que se ha tropezado para hacer aplicables esas medidas a todos los trabajadores son principalmente de orden económico.

Cuadro de la escala de remuneraciones mínimas por categoría
en el sector privado

	Remuneración mínima en 1980	Remuneración mínima en 1985 actualizada conforme a una tasa anual del 4%	Remuneración mínima en 1985 actualizada conforme a la varia- ción de los precios
Categoría I	Primer escalón Segundo escalón Tercer escalón	2 500 3 750 5 250	3 113 4 669 6 537
Categoría II	Primer escalón Segundo escalón Tercer escalón	6 750 8 250 9 750	8 404 10 272 12 139
Categoría III	Primer escalón Segundo escalón Tercer escalón Cuarto escalón	12 000 14 400 16 560 19 320	14 940 17 928 20 618 24 054
Categoría IV	Primer escalón Segundo escalón Tercer escalón	16 560 20 640 23 805	20 618 25 697 29 638
Categoría V	Primer escalón Segundo escalón Tercer escalón	22 080 25 300 31 625	27 490 31 499 39 374

Cuadro de la escala de remuneraciones de la administración central

		Escala aplicable en 1980	Escala actualizada conforme a una tasa anual del 3% (1985)	Escala actualizada conforme a la evolución de los precios (1985)
Primera categoría	Secretario General	41 239	50 174	51 434
	Director General	37 950	46 172	47 248
	Director	33 270	40 479	41 421
	Jefe de División	30 234	36 785	37 642
	Jefe de Sección	27 324	33 244	34 019
	Secretario de administración	23 782	28 935	29 609
Segunda categoría	Funcionario principal	22 770	27 704	28 349
	Funcionario	20 838	25 353	25 944
Tercera categoría	Redactor principal	17 940	21 827	22 336
	Redactor	16 836	20 484	20 961
	Redactor asociado	15 456	18 805	19 243
Cuarta categoría	Agente principal de primera clase	14 112	17 170	17 570
	Agente principal de segunda clase	12 816	15 953	15 956
	Agente principal de tercera clase	11 700	14 235	14 567
Quinta categoría	Agente principal	10 350	12 593	12 886
	Agente	8 850	10 768	11 019
	Agente asociado	7 500	9 125	9 338
Sexta categoría	Encargado principal	5 850	7 118	7 284
	Encargado	4 200	5 110	5 229

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1. Disposiciones jurídicas encaminadas a promover y salvaguardar el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo

Las condiciones de seguridad e higiene en el trabajo están definidas en el Código del Trabajo, que dispone que las empresas deben asegurar una limpieza permanente de sus instalaciones a fin de que el trabajo se realice en las condiciones de higiene y seguridad necesarias para la salud de los trabajadores. Los empleadores también deben proporcionar a su personal el equipo apropiado.

2. Principales medidas y procedimientos encaminados a asegurar el respeto de esas condiciones en los lugares de trabajo

En el caso de que las condiciones de trabajo existentes pongan en peligro la seguridad y la salud de los trabajadores, los inspectores de trabajo pueden requerir al empleador para que ponga remedio a tal situación.

A este respecto, el artículo 143 del Código del Trabajo señala que: "cuando las circunstancias exijan la aplicación de medidas inmediatas para que el acondicionamiento de los locales y de los aparatos se conforme a lo preceptuado en las leyes y reglamentos vigentes, el inspector del trabajo estará habilitado para formular los requerimientos necesarios por vía de apremio que impliquen la cesación inmediata de la utilización de locales o de los aparatos de que se trate y, dentro de un plazo determinado, la realización de las modificaciones exigidas en las instalaciones de los locales o en los aparatos. Esos requerimientos formulados en vía de apremio tendrán fuerza ejecutoria y sus efectos sólo podrán suspenderse por decisión del Ministro".

Además, la Administración de Trabajo se encarga de asegurar la aplicación de las disposiciones jurídicas relativas a las condiciones de trabajo, la protección de los trabajadores en el desempeño de sus funciones y la seguridad social.

3. Medidas adoptadas para asegurar a los trabajadores condiciones de seguridad e higiene en el trabajo

Las medidas encaminadas a asegurar la seguridad y la higiene en el trabajo se aplican a todos los trabajadores regidos por la legislación del trabajo, sin distinción de categorías ni de sectores de actividad.

4. Información sobre las estadísticas relativas al número, la índole y la frecuencia de los accidentes de trabajo y a los casos de enfermedades profesionales

Estadísticas sobre accidentes de trabajo en 1985

(No se incluyen los accidentes ocurridos en el trayecto
 hacia o desde el lugar de trabajo)

A. Clasificación de los accidentes según sus consecuencias

Sector de actividad económica	Número de trabajadores	Consecuencias de los accidentes				Sin interrupción del trabajo	Total
		Fallecimiento	Incapacidad permanente	Incapacidad transitoria			
				-de 48 horas	+de 48 horas		
1. Agricultura, silvicultura caza y pesca	20	1	9	2	8	-	
2. Industrias extractivas	38	3	5	13	18	-	
3. Industrias manufactureras	31	3	21	-	7	-	
4. Electricidad, gas y agua	3	2	1	-	-	-	
5. Construcción y obras públicas	29	2	22	4	1	-	
6. Comercio (al por mayor y al detalle) Restaurantes y hoteles	17	1	11	-	3	2	
7. Transportes, almacenamiento y comunicaciones	9	1	7	1	-	-	
8. Bancos, seguros, negocios inmobiliarios y servicios sociales y personales	5	-	3	1	-	1	
9. Servicios a la colectividad, servicios sociales y servicios personales	103	6	55	6	36	-	
10. Actividades diversas							
	155	19	134	27	73	3	511

B. Clasificación de los accidentes según sus causas (agentes materiales)

Causas	Número de accidentes	Porcentaje
I. Maquinaria		
1. Máquinas	13	2 826
2. Motores	4	0 869
3. Tornos elevadores	8	1 739
4. Máquinas herramientas	28	-
5. Dispositivos mecánicos	16	3 478
II. Transportes		
1. Ferrocarriles	-	-
2. Buques	5	1 086
3. Vehículos	158	34 347
III. Explosiones e incendios	6	1 304
IV. Sustancias tóxicas, incendiarias o corrosivas	9	1 956
V. Electricidad	5	1 086
VI. Caída del trabajador	52	11 304
VII. Objetos pisados o golpes	79	17 173
VIII. Utensilios cortantes y de otra índole	6	1 304
TOTAL	389	100%

Información sobre enfermedades profesionales
registradas en la Caja Social de Rwanda

Año	Enfermedades	
	Número	Fallecimientos
1962	1	.
1963	5	2
1964	19	3
1965	5	4
1966	27	3
1967	106	9
1968	32	7
1969	27	8
1970	39	2
1971	55	.
1972	46	5
1973	34	-
1974	36	22
1975	29	-
1976	14	1
1977	14	-
1978	9	1
1979	14	2
1980	6	3
1981	17	3
1982	18	3
1983	16	2
1984	33	2
TOTAL	602	82

. = No se dispone de datos.

- = Valor numérico 0.

C. Igualdad de oportunidades de ascenso

1. Leyes y reglamentos administrativos encaminados a promover y salvaguardar la igualdad de oportunidades de ascenso en el empleo
 - Código del Trabajo;
 - Orden presidencial de 19 de marzo de 1974, que contiene el Estatuto de los funcionarios de la administración central;
 - Decreto-ley de 19 de marzo de 1974, que contiene el Estatuto general de los funcionarios públicos.
2. Principales disposiciones y procedimientos encaminados a asegurar el ejercicio de este derecho en los sectores público y privado, y programas de formación

En lo que respecta a los funcionarios públicos, la orden presidencial y el decreto-ley antes señalados disponen que una vez contratado un funcionario con carácter permanente en la administración central, se deberá elaborar anualmente un informe que constituirá la base para su ascenso. Los ascensos revisten las dos modalidades siguientes:

- a) Aumento de un escalón o promoción al escalón inmediatamente superior de la misma categoría;
- b) Traslado o promoción del titular de un puesto correspondiente al escalón más elevado de una categoría al escalón inicial de la categoría inmediatamente superior.

Por otra parte, el ascenso está sujeto a las siguientes condiciones:

- a) Que haya un puesto permanente vacante al nivel del escalón correspondiente al ascenso;
- b) Que el candidato posea las aptitudes y los conocimientos necesarios para el desempeño de las funciones de rango superior;
- c) Que el candidato haya sido calificado de "apto" en su último informe o que apruebe un examen;
- d) Que desde la fecha de su último informe, el candidato no haya sido objeto de una sanción superior a la de traslado disciplinario.

La precedencia en el ascenso de los funcionarios de igual antigüedad en el escalón se determina sobre la base del informe o del orden de su último nombramiento.

Ascenso al escalón superior

El ascenso al escalón superior está sujeto a las siguientes condiciones específicas:

- a) En la categoría 1, se requiere:
 - Tener una antigüedad mínima de 5 años en el escalón;
 - Tener en el último informe una calificación total igual o superior a "muy bueno";
- b) En las categorías 2, 3, 4, 5 y 6, se requiere:
 - Tener una antigüedad mínima de 4 años en el escalón;
 - Tener en el último informe una calificación total igual o superior a "muy bueno".

Ascenso a la categoría superior

Las condiciones para el ascenso a una categoría superior son iguales a las que se requieren para el aumento de un escalón en la primera categoría. Sin embargo, en caso necesario, el Ministro encargado de la función pública está facultado para exigir la realización de un examen de conocimientos profesionales a los efectos del ascenso. Los funcionarios que aprueban el examen son clasificados con arreglo a los puntos obtenidos y, de haber igualdad de puntos, con arreglo al plazo de servicios efectivos prestados a contar desde la fecha del nombramiento o del ascenso al escalón de que se trate.

Cabe señalar también que los funcionarios poseedores de un título universitario de segundo o tercer ciclo tienen derecho a que se les reconozca al momento de su contratación una antigüedad de 2 y 3 años, respectivamente. Por su parte, los titulares de un diploma de humanidades con mención técnica, o de nivel A2, tienen derecho al reconocimiento de una antigüedad de dos años, derecho que no tienen en cambio los titulares de un diploma general de humanidades.

En lo que respecta a la formación de los funcionarios públicos, cabe señalar que éstos tienen la posibilidad de seguir cursos de perfeccionamiento y participar en seminarios y coloquios organizados por la administración central.

El Ministro encargado de los asuntos del trabajo se ocupa también de la formación profesional en el sector privado.

A fin de racionalizar las políticas nacionales en materia de contratación, ascenso y formación profesional, y en aplicación de las disposiciones del Decreto-ley N° 15/77 de 7 de junio de 1977, el Gobierno de Rwanda estableció una comisión nacional para el personal de la administración pública y del sector privado. Esta comisión está encargada de:

- Colaborar a una correcta aplicación de los textos legislativos y reglamentarios;

- Actuar como órgano consultivo en todas las cuestiones relativas al personal de la administración pública y del sector privado;
- Determinar toda situación anómala y proponer las soluciones del caso;
- Proponer todo tipo de medidas sobre contratación, ascenso y perfeccionamiento del personal.

En el marco de sus atribuciones, la comisión desempeña el papel de representante de los trabajadores del país.

3. Grado de aplicación del derecho a la igualdad de oportunidades de ascenso

La legislación laboral de Rwanda no contiene ninguna disposición que limite el derecho a la igualdad de oportunidades de ascenso. No existen obstáculos para la promoción del trabajador que reúna los requisitos necesarios.

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

1. Leyes y reglamentos administrativos encaminados a promover y salvaguardar el derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a la limitación razonable de las horas de trabajo y a las vacaciones periódicas pagadas

- Código del Trabajo;
- Decreto-ley de 19 de marzo de 1974, que contiene el Estatuto general de los funcionarios públicos.

2. Información sobre la situación de hecho y de derecho que existe en los diversos sectores de actividad en relación con el disfrute de estos derechos

a) Descanso semanal

Según el artículo 131 del Código del Trabajo, "el descanso semanal es obligatorio para todos los trabajadores... Su duración es de 24 horas consecutivas por semana como mínimo.

Mediante una orden, el Ministro encargado de los asuntos del trabajo podrá autorizar excepciones totales o parciales al principio del descanso semanal y toda suspensión o disminución de ese descanso deberá compensarse obligatoriamente con un período equivalente de descanso".

b) Duración normal de la jornada de trabajo y horas extraordinarias

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 117 del Código del Trabajo, la jornada legal de trabajo de empleados y obreros no podrá exceder de 45 horas por semana, independientemente del sexo y la edad de los

trabajadores o de la forma en que se ejecute el trabajo. Esas horas deben repartirse en jornadas diarias de ocho horas de lunes a viernes y de cinco horas en la mañana del sábado.

Todas las horas trabajadas en exceso de ese límite se considerarán horas extraordinarias y se pagarán con una tasa de aumento fijada por orden ministerial. Se podrán autorizar excepciones a esta norma mediante orden ministerial y previo informe de la Comisión Consultiva del Trabajo. Las excepciones podrán ser de carácter permanente, transitorio o periódico.

c) Vacaciones pagadas

El Decreto-ley N° 15/78, de 14 de agosto de 1978, modificó el artículo 133 del Código del Trabajo y estableció el derecho a vacaciones anuales pagadas con cargo al empleador, durante un plazo de 15 días al año, para todos los trabajadores. La duración de las vacaciones aumenta además en razón de la antigüedad en el servicio. Por su parte, los funcionarios públicos tienen derecho a 30 días civiles de vacaciones por año en el caso de que estén regidos por el Estatuto, o a 15 días en caso de que trabajen a contrata.

d) Remuneración de los días festivos

De conformidad con lo dispuesto en la orden ministerial N° 641/06, de 13 de agosto de 1981, que estableció las modalidades de aplicación de la semana de 45 horas y fijó las tasas mínimas para el pago de las horas extraordinarias y el trabajo nocturno y en días no laborables, las horas trabajadas de noche durante días no laborables, en el marco de la jornada diaria legal o su equivalente autorizado, dan derecho a un aumento del 40% del valor de la hora de salario.

En el caso de las horas extraordinarias en días no laborables, el aumento es de un 120% del valor de la hora de salario para las horas trabajadas de noche, y de un 100% para las horas trabajadas de día.

Sin embargo, cabe señalar que la remuneración de las horas extraordinarias puede reemplazarse por un pago global, siempre que la suma establecida no sea inferior a la que percibiría el trabajador si el pago se efectuase con arreglo a las disposiciones antes señaladas.

3. Principales disposiciones y procedimientos que facilitan el disfrute de los derechos señalados en los diversos sectores, con inclusión de las actividades económicas y de los servicios en los que se trabaja de manera continuada, como los servicios de salud, policía, etc.

Como se señaló anteriormente, la duración normal de la semana laboral no puede exceder de 45 horas (art. 117 del Código del Trabajo), o sea, de una jornada media de 8 horas por día. Sin embargo, los artículos 4, 5, 6, 7, 9 y 11 de la orden ministerial N° 641/06, de 13 de agosto de 1981, que estableció las modalidades de aplicación de la semana de 45 horas y fijó las tasas mínimas para el pago de las horas extraordinarias y el trabajo nocturno y en días no laborables prevén determinadas excepciones a esas normas que pueden autorizarse en casos excepcionales en que existan motivos de interés

público y respecto de trabajos que por razones técnicas deban ejecutarse obligatoriamente fuera de los límites horarios previstos por ley. Sin embargo, la jornada de trabajo para los servicios de salud sólo puede prolongarse una hora diaria como máximo.

4. Ejercicio de los derechos al descanso, al disfrute del tiempo libre y a las vacaciones pagadas

El ejercicio de esos derechos no plantea problemas de orden general en Rwanda.

Artículo 8: Derechos sindicales

A. Disposiciones jurídicas encaminadas a promover y salvaguardar los derechos sindicales

- La Constitución de Rwanda;
- El Código del Trabajo.

B. Derecho a constituir sindicatos y afiliarse a ellos

1. Disposiciones jurídicas que regulan el derecho de las personas a fundar sindicatos y a afiliarse al de su elección

El artículo 31 de la Constitución rwandesa reconoce a los trabajadores el derecho a fundar sindicatos para la defensa de sus intereses sociales y económicos.

El artículo 6 del Código del Trabajo estipula también que "las personas que ejerzan la misma profesión, oficios similares o profesiones conexas, que trabajen en la elaboración de determinados productos o en la misma profesión liberal, podrán constituir libremente un sindicato profesional". Ese mismo artículo reconoce a los trabajadores y a los empleadores el derecho a afiliarse libremente al sindicato relacionado con su profesión. La Carta de la Central Sindical de Trabajadores de Rwanda (CESTRAR), organismo de reciente creación, reitera ese principio. Dicha Carta señala además que "la CESTRAR es emanación directa de las fuerzas laboriosas del país y expresión de la voluntad de todos los trabajadores, en consonancia con el principio del Movimiento Revolucionario Nacional para el Desarrollo (MRND) de que ninguna actividad que se realice en el marco del respeto de las leyes y el honor de la nación es de rango inferior a otra cualquiera... y que todas las personas, sean obreros, intelectuales o trabajadores agrícolas, que contribuyen con su trabajo al progreso del país, son igualmente indispensables...".

2. La legislación laboral rwandesa no contiene ninguna disposición que limite el ejercicio del derecho a constituir sindicatos.

C. Derecho de los sindicatos de formar federaciones

A este respecto, cabe señalar que el artículo 16 del Código del Trabajo establece que "las organizaciones profesionales de trabajadores y de empleadores tendrán derecho a constituir federaciones y confederaciones, como también a afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tendrá, a su vez, el derecho a afiliarse a las organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores".

Ese derecho se refleja también en la estructura orgánica de la CESTRAR, que agrupa a nivel nacional a las dos federaciones siguientes:

- La Federación de Trabajadores del Sector Público;
- La Federación de Trabajadores del Sector Privado.

D. Derecho de los sindicatos a ejercer libremente sus actividades

1. En virtud de lo dispuesto en el artículo 6 del Código del Trabajo y del artículo 57 del Estatuto de la CESTRAR, los sindicatos tienen derecho a aprobar sus estatutos, elegir libremente sus representantes, determinar su programa de acción y aprobar sus reglamentos.
2. Al igual que en el caso de los demás derechos a que se refiere el presente informe, la legislación rwandesa no contiene ninguna disposición restrictiva del derecho de los sindicatos a ejercer libremente sus actividades.

E. Derecho de huelga

La Constitución de Rwanda reconoce el derecho de huelga sólo a los trabajadores del sector privado.

No obstante, el Estatuto de la CESTRAR estipula que no puede iniciarse una huelga sin la autorización de la Dirección Ejecutiva Federal. Una vez presentada una solicitud de autorización, el plazo de notificación no podrá exceder de siete días contados desde el aviso dado a la otra parte en el caso de que el Ministro encargado de los asuntos del trabajo haya denegado el procedimiento de arbitraje o en el caso de que una de las partes se haya opuesto a la sentencia dictada por el Consejo de Arbitraje.

F. Restricciones especiales al ejercicio de los derechos a que se refieren las secciones B a E supra aplicables a los miembros de las fuerzas armadas o de la administración pública

Los funcionarios de la administración pública tienen derecho a afiliarse al sindicato relacionado con su profesión; la única excepción a este respecto es que la autoridad superior de un departamento o establecimiento no puede ser miembro del órgano directivo del sindicato de que se trate. Como se ha señalado anteriormente, no se reconoce el derecho de huelga de los empleados de la administración central sujetos al régimen de esa administración.

En lo que respecta al derecho de los miembros de las fuerzas armadas a constituir sindicatos, cabe señalar que esta cuestión está actualmente en estudio en las instancias pertinentes.

G. Problemas y dificultades que afectan a la aplicación de los derechos sindicales en cualquiera de sus aspectos

El sindicalismo es un concepto nuevo en el ámbito laboral de Rwanda, por lo que no siempre hay un conocimiento claro acerca del alcance de las organizaciones profesionales, sobre todo si se considera que algunas profesiones no tienen todavía la organización necesaria para constituir un sindicato. Además, tampoco existe personal calificado que pueda educar e informar a la masa de trabajadores a todos los niveles.

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

1. Reglamentos administrativos que regulan el sistema de la seguridad social, con inclusión del régimen de seguro social

La organización de la seguridad social se rige por la orden presidencial de 22 de agosto de 1974, modificada por los Decretos-ley N° 10/77, de 3 de febrero de 1977 y N° 30/81, de 25 de noviembre de 1981.

2. Principales características de los regímenes de la seguridad social en Rwanda

El cuadro que figura a continuación muestra el tipo de prestaciones otorgadas y el número de beneficiarios en 1984.

Pensión de vejez		Pensión anticipada		Pensión de invalidez		Subsidio de vejez		Pensión de familiar supérstite		Subsidio de familiar supérstite	
Monto	Beneficiarios	Monto	Beneficiarios	Monto	Beneficiarios	Monto	Beneficiarios	Monto	Beneficiarios	Monto	Beneficiarios
106.109.668	2.571	3.041.165	66	3.874.869	59	1.939.956	486	39.401.246	2.802	25.773.694	558

TOTAL: 180.140.598

Las prestaciones del seguro de riesgo profesional durante 1984 fueron las siguientes:

Pagos por concepto de incapacidad	24 271 547
Pagos a familiares supérstites	30 312 278
Pagos a ascendientes	4 956 768
Indemnizaciones diarias	1 695 791
Servicios médicos	5 050 905
Radiografías, análisis	1 650
Hospitalización	2 000 326
Transporte	1 044 580
Prótesis	744 105
Gastos funerarios	35 500
Subsidio de incapacidad	4 467 937
	<u>74 581 387</u>

En ese mismo año, las cotizaciones efectuadas a la dependencia de "riesgos profesionales" ascendieron a 307.653.036 francos rwandeses, y las cotizaciones a la dependencia de "pensiones" totalizaron 922.959.107 francos rwandeses.

En consecuencia, los pagos e ingresos del seguro se dividen de la siguiente manera:

	Total de prestaciones pagadas y cotizaciones percibidas por cada dependencia del seguro		Total de prestaciones pagadas y cotizaciones percibidas por ambas dependencias del seguro
1. Prestaciones pagadas	74 581 387	180 140 598	254 721 985
2. Cotizaciones percibidas	307 653 036	922 959 107	1 230 612 143
TOTAL	382 234 423	1 103 099 705	1 486 334 128

1. Porcentaje correspondiente a riesgos profesionales:

$$\frac{382.234.423 \times 100}{1.486.334.128} = 25,72\%$$

2. Porcentaje correspondiente a pensiones:

$$\frac{1.104.099.703 \times 100}{1.486.334.128} = 74,28\%$$

Características de los regímenes vigentes

a) Servicios médicos

Los servicios médicos prestados en caso de lesiones resultantes de un accidente, haya o no habido interrupción del trabajo, abarcan las siguientes prestaciones:

- Asistencia médica y quirúrgica;
- Exámenes médicos, radiografías, toma de muestras para exámenes de laboratorio;
- Suministro de productos farmacéuticos y otros productos análogos;
- Hospitalización o asistencia en otro establecimiento médico, con inclusión de la comida que se proporciona normalmente en esos establecimientos;

- Atención dental;
- Gastos de transporte de la víctima desde el lugar del accidente al centro médico, hospital, consulta médica o a su domicilio;
- Suministro, mantenimiento y reposición de aparatos de prótesis y de ortopedia siempre que sean necesarios para el tratamiento de las lesiones resultantes del accidente y que a juicio del médico designado o aprobado por el Gobierno resulten indispensables.

La asistencia médica se presta en la Caja Social de Rwanda o en determinados establecimientos de las instituciones públicas y de las instituciones privadas aprobadas por las autoridades médicas, en cuyo caso el reembolso de los gastos se hace sobre la base de una tarifa única establecida de común acuerdo entre esos establecimientos y la Caja Social. En caso de que sea absolutamente necesario y previa aprobación del médico asesor de la Caja Social, la atención médica se efectúa en el extranjero.

b) Prestaciones pecuniarias en caso de enfermedad

Las disposiciones relativas a los accidentes del trabajo (véase la sección g) infra) se aplican también a las enfermedades profesionales. Como fecha del accidente se considera la fecha del diagnóstico inicial.

c) Prestaciones de maternidad

El régimen de la seguridad social en vigor no abarca todavía este tipo de prestaciones.

Sin embargo, cabe señalar que el artículo 128 del Código del Trabajo dispone que "mientras no entre en vigor un régimen de seguridad social, toda mujer empleada en un establecimiento industrial, comercial o agrícola o en cualquier dependencia de esos establecimientos, tendrá derecho a que se le pague, por cuenta del empleador, una suma igual a dos tercios del salario que estuviera percibiendo en el momento de la suspensión del contrato".

d) Prestaciones de invalidez

El asegurado que sufra de invalidez antes de cumplir los 55 años de edad tiene derecho a una pensión de invalidez si reúne las siguientes condiciones:

- Haber estado afiliado a la Caja Social durante por lo menos cinco años;
- Haber completado seis meses de afiliación durante los 12 meses anteriores al comienzo de la incapacidad que haya conducido a la invalidez.

Sin perjuicio de las disposiciones señaladas, en caso de invalidez por accidente, el asegurado tiene derecho a una pensión de invalidez a condición de que en la fecha del accidente ocupase un empleo que le diese derecho al seguro, y que hubiese estado afiliado a la Caja Social antes de la fecha del accidente.

La pensión de invalidez entra en vigor ya sea en la fecha en que la lesión se hace irreversible o se estabiliza la condición del asegurado, o a la expiración de un plazo de seis meses consecutivos de incapacidad si, a juicio del médico designado o autorizado por el Gobierno, la incapacidad vaya a prolongarse probablemente durante otros seis meses.

La pensión de invalidez es siempre de carácter transitorio y su prolongación es objeto de revisión en las fechas fijadas por la Caja Social. Dicha pensión se sustituye por una pensión de vejez de igual monto cuando el beneficiario cumple 55 años de edad.

e) Prestaciones de vejez

El asegurado que cumple 55 años de edad tiene derecho a una pensión de vejez si reúne las siguientes condiciones:

- Haber estado afiliado a la Caja Social durante por lo menos dos años;
- Haber completado por lo menos 60 meses de afiliación durante los 20 años anteriores a la fecha en que puede solicitarse la pensión;
- Haber cesado en toda actividad remunerada.

El límite de edad puede rebajarse en el caso de que el asegurado se vea afectado por un desgaste prematuro de sus facultades físicas o mentales, debidamente certificado, que le impida ejercer una actividad remunerada.

La pensión de vejez, al igual que la pensión anticipada, entra en vigor el día primero del mes siguiente a la fecha en que se hayan reunido las condiciones necesarias, siempre que la solicitud de pensión se haya presentado a la Caja Social en el plazo de seis meses contado desde esa última fecha. Si la solicitud de pensión se presenta después de expirado ese plazo, la pensión entra en vigor el día primero del mes siguiente a la fecha de recepción de la solicitud.

Cuando un empleado que no reúne las condiciones necesarias para el cobro de una pensión de vejez o de una pensión anticipada deja de desempeñar toda actividad remunerada, recibe una indemnización única siempre que haya cumplido la edad prevista y haya completado por lo menos 12 meses de afiliación.

f) Prestaciones en favor de familiares supérstites

En caso de fallecimiento del titular de una pensión de vejez o de invalidez, o de una pensión anticipada, así como en caso de fallecimiento de un asegurado que a la fecha de su fallecimiento reuniese las condiciones necesarias para disfrutar de una pensión de vejez o de invalidez o que, aunque ya no esté cubierto por un seguro, acredite un plazo de afiliación de por lo menos 18 meses, los familiares supérstites tienen derecho a una pensión.

Se consideran familiares supérstites:

- La viuda o el viudo no divorciados, a condición de que el matrimonio se haya celebrado por lo menos seis meses antes de la fecha de cesación de actividades en el caso de los titulares de una pensión de vejez, o antes de la fecha en que se haya sustituido la pensión de invalidez por una pensión de vejez en el caso de los titulares de una pensión de invalidez;
- Los hijos que hayan estado a cargo de la persona fallecida; los hijos solteros que no desempeñen una actividad remunerada; los hijos legítimos o legalmente adoptados; los hijos naturales reconocidos con arreglo a la ley o en virtud del fallo de un tribunal competente. Además, los hijos deben tener menos de 18 años de edad o menos de 25 años si prosiguen estudios; el límite de edad no se aplica en el caso de los hijos afectados por una incapacidad física o mental que les impida el ejercicio de una actividad remunerada.

Las prestaciones en favor de los familiares supérstites se divide de la siguiente manera:

- 50% para la viuda o el viudo;
- 25% para cada huérfano de padre o madre;
- 40% para cada huérfano de padre y madre.

Sin embargo, el monto total de la prestación no puede exceder del monto de la pensión a que tenía derecho o habría tenido derecho el asegurado; de ser así, el monto de la prestación se reduce en forma proporcional.

El derecho a esta prestación cesa en caso de nuevo matrimonio del cónyuge supérstite. Si el asegurado no tenía derecho a una pensión de invalidez y a la fecha de su fallecimiento no había completado 180 meses de afiliación, la viuda o el viudo tienen derecho a un subsidio por familiar supérstite que se paga una sola vez y cuyo monto es igual a la suma de las mensualidades de la pensión de vejez a la que el asegurado habría tenido derecho de haber completado 180 meses de afiliación a la fecha de su fallecimiento.

g) Prestaciones por concepto de accidentes de trabajo

En caso de incapacidad transitoria para el trabajo, debidamente certificada por la autoridad médica competente, la víctima tiene derecho a que se le pague con cargo a la Caja Social una indemnización diaria por cada día de incapacidad, sea o no laborable.

El monto de la indemnización diaria equivale al 75% de la remuneración media diaria de la víctima. El pago está sujeto a la misma periodicidad que el salario. Sin embargo, los períodos de pago no pueden ser inferiores a una semana ni superiores a un mes.

En caso de incapacidad permanente y total, la víctima tiene derecho a una renta por ese concepto cuyo monto es de un 85% de su remuneración media mensual.

La víctima de un accidente de trabajo que padezca incapacidad permanente parcial tiene derecho a:

- Una renta por concepto de incapacidad si el grado de incapacidad es por lo menos de un 15%;
- Un subsidio de incapacidad pagadero una sola vez si el grado de incapacidad es inferior al 15%.

En el caso de que un empleado sea nuevamente víctima de un accidente de trabajo, la renta o el subsidio se calcularán habida cuenta de todas las lesiones sufridas y del sueldo base utilizado para el cálculo.

Si a raíz del accidente de trabajo la víctima fallece, los familiares supervivientes tienen derecho a una renta de familiares supervivientes y a un subsidio por concepto de gastos funerarios por un monto igual a cien veces el salario mínimo legal.

h) Subsidio de paro

El régimen de seguridad social en vigor en Rwanda no cubre este tipo de prestaciones.

i) Subsidios familiares

Tampoco existe este tipo de subsidio.

3. Factores y dificultades que limitan el ejercicio del derecho a la seguridad social

Pese a que la insuficiencia de sus recursos financieros y materiales le impide atender a todos los aspectos de la seguridad social enunciados en los artículos del Pacto a que se refiere el presente informe, Rwanda se esfuerza por consolidar el sistema en vigor, sobre todo en lo que respecta a la inscripción de los empleadores, la afiliación de los trabajadores, el pago regular de las cotizaciones y la liquidación de las prestaciones.

El Gobierno de Rwanda procura también reforzar las esferas de prestaciones ya cubiertas y en la actualidad, los servicios pertinentes estudian una posible modificación de la legislación en materia de seguridad social. Cabe señalar asimismo que el Decreto-ley N° 30/81, de 25 de noviembre de 1981, que modificó el Decreto-ley de 22 de agosto de 1974 relativo a la organización de la seguridad social, elevó el monto de las rentas y pensiones pagaderas con cargo a la Caja Social.
