



NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.3
3 enero 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCES

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 sobre los derechos
reconocidos en los artículos 6 a 9

TUNEZ

/13 septiembre 1977/

I. DERECHO A TRABAJAR (ARTICULO 6)

En Túnez, aunque no se lo menciona expresamente en la Constitución, el derecho a trabajar encuentra su expresión más concreta y más efectiva en la política económica y social del Gobierno, que siempre ha insistido en la promoción del empleo, considerado con justa razón el objetivo primordial de toda política de desarrollo basada en la satisfacción de las necesidades esenciales del hombre.

El Quinto Plan de Desarrollo Económico y Social 1977-1981, aprobado en julio de 1977 por la Asamblea Nacional considera que "el logro y el mantenimiento del empleo pleno de la población activa" constituye el objetivo principal de la próxima etapa de desarrollo.

Los medios aplicados para alcanzar este objetivo son numerosos:

- 1) Orientación de las inversiones hacia los sectores productivos y que utilizan mano de obra (textiles, construcción, turismo, cultivos mediante riego, etc. ...).
- 2) Establecimiento de un conjunto de mecanismos de promoción del empleo (programas de desarrollo rural, fondos de promoción y descentralización industrial, estímulo de las inversiones extranjeras, creación de organismos de bienes raíces para la ordenación de los terrenos y de las zonas destinadas a la vivienda y a establecimientos turísticos e industriales).
- 3) Creación y ampliación de perímetros irrigados en la agricultura mediante la construcción de un gran número de presas.

Esta política permitirá no solamente lograr la autosuficiencia del país en materia de alimentos sino también crear empleos permanentes y productivos.

4) Investigación para lograr una mejor adecuación entre la formación y el empleo, en la medida en que el desarrollo económico durante el Quinto Plan acentuará la demanda de mano de obra calificada.

5) Elevación de los conocimientos sobre el problema del empleo y de la calidad de la información estadística disponible.

El Quinto Plan permitirá mejorar los conocimientos sobre las relaciones entre el empleo y la formación y las condiciones de acceso a los empleos, así como estudiar modalidades para mejorar las condiciones de ingreso de los jóvenes a la vida activa.

6) Afirmación en todos los convenios colectivos y en todos los estatutos particulares del principio de la igualdad entre el hombre y la mujer tanto para la adquisición de una formación educativa y profesional como para el acceso a un empleo.

Esta igualdad se extiende asimismo a las condiciones de remuneración y de promoción profesional para un trabajo de igual valor.

Antes de terminar esta primera parte relativa al derecho a trabajar, cabe señalar que el creciente interés que tiene Túnez en la solución del problema del empleo hizo que se otorgara la presidencia de la Conferencia Mundial sobre el Empleo que se celebró en Ginebra del 2 al 17 de junio de 1976 al Ministro de Asuntos Sociales, Sr. Mohamed Annaceur.

II. DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

El Gobierno de Túnez ha considerado siempre que la promoción del empleo y el mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores son dos objetivos íntimamente relacionados.

Paralelamente al esfuerzo de creación de nuevos empleos en los diferentes sectores, cada año se adoptan diversas medidas para asegurar a los trabajadores mejores condiciones de trabajo y de remuneración.

En esta perspectiva, se pone el acento en la función de la empresa que, gracias a su política social concertada y planificada tiende a convertirse en la célula básica para la promoción social de los trabajadores y de sus familias.

En efecto, además de su función económica de producción de bienes y servicios, la empresa tunecina asume actualmente una función social encaminada a la transformación del medio y el marco de vida de su capital humano, es decir, los trabajadores.

Por otra parte, cabe señalar que Túnez se encuentra entre los escasos países del mundo que han ratificado 52 convenios internacionales de trabajo y que dos terceras partes de estas convenciones se refieren a condiciones de trabajo tales como la higiene y la seguridad, los sueldos, las vacaciones pagas, la edad mínima de admisión al empleo, etc.

/...

Entre las múltiples medidas encaminadas a la promoción de mejores condiciones de trabajo y de vida para los empleados, se pueden citar especialmente las siguientes:

- 1) Promulgación de un Código de Trabajo en 1966.
- 2) Adopción de varias decenas de convenios colectivos y de estatutos particulares que abarcan la casi totalidad de los diferentes sectores de la economía nacional.
- 3) Establecimiento de un sueldo mínimo garantizado tanto en los sectores agrícolas como en los no agrícolas.
- 4) Revisión negociada y periódica de los sueldos en función de la evolución del costo de la vida.

Esta revisión se realiza con la participación efectiva de todos los asociados sociales.
- 5) Diversificación de las primas e indemnizaciones para tener mejor en cuenta las condiciones de trabajo concretas en cada actividad y para incitar a la productividad.
- 6) Ampliación del régimen de 40 horas y de un mes de vacaciones anuales pagas a la mayor parte de las actividades económicas.
- 7) Establecimiento de vacaciones extraordinarias por motivos de familia: matrimonio, fallecimiento, nacimiento de un hijo, etc.
- 8) Establecimiento de fondos sociales en las empresas públicas y las sociedades distribuidoras de comercio.

Estos fondos sociales están destinados a la creación o la subvención de obras sociales en beneficio de los trabajadores y de sus familias.

- 9) Mejoramiento de las condiciones de higiene y de seguridad dentro de la empresa.

El Gobierno de Túnez aprobó un gran número de textos reglamentarios encaminados a la consolidación de las medidas de higiene y de seguridad en las empresas, especialmente aquéllas en que la actividad y los medios de producción plantean un riesgo especial para la salud y la seguridad de los trabajadores.

Se han creado numerosas instituciones para la promoción de mejores condiciones de higiene y de seguridad dentro de las empresas: comités de higiene y de seguridad, Asociación Tunecina para el Mejoramiento de las Condiciones de Trabajo en las Empresas, Inspección del Trabajo, etc.

Por otra parte, Túnez participa en el programa internacional para mejorar las condiciones de trabajo iniciado en 1976 por la Organización Internacional del Trabajo.

10) Promoción de las actividades deportivas y de recreo en beneficio de los trabajadores mediante la creación de una "Asociación Tunecida de Deporte, Cultura y Trabajo".

III. DERECHOS SINDICALES

El artículo 8 de la Constitución de Túnez proclama que "está garantizado el derecho de sindicación".

Además, el capítulo I del libro VII del Código de Trabajo define la misión, los derechos y las obligaciones de los sindicatos profesionales.

La constitución de un sindicato no está sujeta a aprobación alguna ni a acuerdo previo de la autoridad pública.

Por otra parte, al ratificar el Convenio Internacional de Trabajo No. 87 relativo a la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, Túnez se comprometió a garantizar y respetar el ejercicio legal de este derecho.

Los trabajadores y los empleadores, sin distinción de ninguna clase, tienen derecho, sin previa autorización, a constituir organizaciones de su elección, así como a afiliarse a esas organizaciones.

Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen derecho a formar federaciones y confederaciones así como también de afiliarse a ellas, y toda organización sindical tiene derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores.

Los principios de la libertad sindical y de la no discriminación antisindical se afirman expresamente en todos los convenios colectivos y en todos los estatutos particulares, es decir, en todos los sectores de la economía, incluida la función pública.

En cuanto al derecho de huelga, su ejercicio es efectivo aunque no se lo mencione en disposiciones legales o reglamentarias.

La única restricción al derecho de huelga está establecida en el artículo 389 del Código de Trabajo que dispone que "cuando un cierre patronal o una huelga decidida o declarada sea de tal naturaleza que pueda atentar contra un derecho vital de la nación, podrá decidirse por decreto la requisición del establecimiento o de su personal".

Esto está de acuerdo con la restricción admitida por la OIT en casos de huelga declarada en un servicio esencial cuya interrupción pondría en peligro "la existencia o el bienestar de la población".

/...

IV. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

En Túnez, el derecho a la seguridad social ha evolucionado en los dos sentidos.

- Una diversificación de la gama de prestaciones sociales.
- La extensión de los beneficios de la seguridad social a todas las categorías de trabajadores en todos los sectores de la economía.

Los actuales regímenes de seguridad social se subdividen en cuatro ramas.

- Las prestaciones familiares (subsídios familiares, subsidios por licencia por maternidad, subsidios para licencia de trabajadores jóvenes)
- Los seguros sociales (indemnizaciones por enfermedad, por maternidad, por muerte y prestación de cuidados)
- El régimen de jubilación (pensiones de vejez, de invalidez y de sobrevivientes)
- El régimen de indemnización por accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

Por otra parte, cabe señalar que el sistema actual de seguridad social tiende cada vez más a tener en cuenta preocupaciones del Gobierno en materia de política demográfica, política de ingresos y promoción del empleo.

Las preocupaciones del Gobierno en materia de limitación de los nacimientos se manifestaron desde el comienzo del último decenio.

La Ley No. 60-30 de 14 de diciembre de 1960 relativa a la organización de regímenes de seguridad social ha limitado en efecto el beneficio de las asignaciones familiares a los cuatro primeros hijos a cargo.

La Ley No. 75-82 de 30 de diciembre de 1975, al introducir una modulación del monto de las asignaciones familiares por razón del orden de los hijos se inscribe también en este marco.
