



Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares

Distr. general
28 de noviembre de 2017
Español
Original: inglés
Español, francés e inglés
únicamente

**Comité de Protección de los Derechos de Todos
los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares**

Observaciones finales sobre el informe inicial de Seychelles

Adición

Información recibida de Seychelles sobre el seguimiento de las observaciones finales*

[Fecha de recepción: 5 de septiembre de 2017]

* El presente documento se publica sin haber sido objeto de revisión editorial oficial.



1. El Comité solicita al Estado parte que le proporcione, en el plazo de dos años (es decir, a más tardar el 9 de septiembre de 2017), información por escrito sobre la aplicación de las recomendaciones que figuran en los párrafos 25, 33 y 37.

Párrafo 25 de las observaciones finales

El Comité insta al Estado parte a:

a) Recoger datos sobre los casos de no respeto del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, en especial sobre las sanciones impuestas a los empleadores infractores

2. Una de las diversas funciones de la Sección de Control y Cumplimiento de las Normas Laborales del Ministerio de Trabajo, Inmigración y Estado Civil consiste en realizar inspecciones *in situ* para verificar el cumplimiento de la legislación laboral y de las leyes sobre salud y seguridad. Se realizan diversos tipos de visitas: de rutina, de seguimiento y de investigación. Los casos de cumplimiento e incumplimiento se detectan por medio de las diferentes visitas realizadas en los distintos sectores, que se exponen en el siguiente cuadro.

Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca

Industrias extractivas

Manufacturas

Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado

Abastecimiento de agua; aguas residuales, eliminación de desperdicios y actividades de recuperación

Construcción

Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas

Transporte y almacenamiento

Hoteles y restaurantes

Información y comunicaciones

Actividades financieras y de seguros

Actividades inmobiliarias

Actividades profesionales, científicas y técnicas

Actividades administrativas y servicios de apoyo

Administración pública y defensa, seguridad social obligatoria

Educación

Servicios de salud y sociales

Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento

Otros servicios

Actividades de los hogares como empleadores; bienes no diferenciados

Actividades de organizaciones y órganos extraterritoriales

3. La Sección de Control y Cumplimiento de las Normas Laborales también recoge estadísticas relativas a los accidentes de trabajo notificados al Ministerio de Trabajo,

Inmigración y Estado Civil, que incluyen también datos sobre trabajadores migrantes, desglosados por tipo de trabajador y sector.

4. Por el momento no se está recopilando información únicamente sobre los trabajadores migrantes ni los asuntos antes mencionados. Sin embargo, no se han recibido quejas sobre incumplimientos del principio de igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor por parte de trabajadores migrantes.

b) Velar por que los trabajadores reciban un trato no menos favorable que el otorgado a los nacionales respecto de la remuneración y que ese trato se garantice de forma estricta realizando periódicamente y sin previo aviso inspecciones laborales en los sectores en que se concentren los trabajadores migratorios, en particular en la pesca, el turismo y la construcción

5. La Ley de Empleo de 1995 y su Reglamento se aplican a todas las personas que trabajan en Seychelles, incluidos los trabajadores migrantes. El artículo 46A de la Ley de Empleo de 1995 en su forma modificada por la Ley de Empleo (modificada) de 2006 establece claramente que cuando un empleador decida no contratar a un trabajador por razón de su edad, sexo, raza, color, nacionalidad, idioma, religión, discapacidad, condición de portador del VIH, orientación sexual, pertenencia a una organización política, un sindicato u otra asociación, el trabajador podrá dirigir una queja a la instancia ejecutiva superior, en la que se expongan todos los hechos relevantes de forma tal que los trabajadores migrantes reciban el mismo trato que el resto de los trabajadores y que se les den las mismas oportunidades en cuanto trabajadores locales. El Reglamento sobre el salario mínimo nacional, por el que se rige el salario mínimo en Seychelles, también se aplica a todos los trabajadores del país. Se basa en el número de horas de trabajo por semana.

6. Se realizan inspecciones de rutina frecuentes (con y sin aviso) en todos los sectores a fin de asegurarse de que los empleadores cumplan la legislación laboral. Durante la inspección, el inspector verifica los documentos relacionados con el empleo de todos los trabajadores, incluidos los trabajadores migrantes, por ejemplo, el contrato de empleo y las hojas de pago a fin de cerciorarse de que se estén cumpliendo los requisitos legales. Además, en algunos casos los inspectores piden comprobantes de transferencias bancarias firmados para asegurarse de que los sueldos se pagan acorde a lo dispuesto a nivel nacional.

7. Por otra parte, en el artículo 18 de la Ley de Empleo de 1995 en su forma modificada por la Ley de Empleo (modificada) de 2006 se establece que los contratos de los trabajadores migrantes tendrán que estar autenticados por el funcionario competente a fin de garantizar que las condiciones en ellos estipuladas estén en consonancia con lo dispuesto en la ley.

Párrafo 33 de las observaciones finales

El Comité recomienda al Estado parte que:

a) Facilite información detallada sobre los procedimientos y el costo de la transferencia de ingresos y ahorros, que incluya datos sobre las remesas transferidas por los trabajadores migratorios de Seychelles que viven en el extranjero a sus familiares que están en el Estado parte

8. Se está llevando a cabo actualmente un estudio sobre el mercado de las remesas en Seychelles, tanto interno como externo. Se prevé facilitar una copia del estudio una vez finalizado.

b) Considere la posibilidad de firmar acuerdos bilaterales con los países en que están empleados trabajadores migratorios de Seychelles para proteger los derechos que les reconoce la Convención

9. Con vistas a brindar información actualizada al Comité de Protección de los Derechos de Todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares, esta recomendación está siendo examinada por el Gobierno de Seychelles; es posible que se adopten

disposiciones para proteger a los ciudadanos de Seychelles que busquen empleo en el extranjero.

10. Si bien no se han firmado acuerdos concretos con otros países respecto de los ciudadanos de Seychelles que trabajan en el extranjero existen acuerdos bilaterales de carácter más general o recíprocos que ofrecen la posibilidad de intercambiar conocimientos técnicos.

11. Dado que Seychelles es un país pequeño no plantea grandes necesidades en materia de movilidad laboral. Los trabajadores de Seychelles en el extranjero suelen organizarse por su cuenta, no recurren a agencias de trabajo internacionales ni responden a solicitudes de empleadores en el país de destino. Por lo tanto, no existen acuerdos bilaterales en esta esfera en concreto. Sin embargo, resulta sumamente necesario realizar un estudio sobre la diáspora a fin de evaluar y comprender el alcance de la situación e identificar los principales países de destino de los trabajadores migrantes de Seychelles antes de iniciar el proceso de firma de acuerdos bilaterales.

Párrafo 37 de las observaciones finales

El Comité recomienda al Estado parte que:

a) Recoja sistemáticamente datos desglosados por género, edad y origen para combatir eficazmente la trata de personas y la explotación de la prostitución

12. No contamos con datos particulares sobre esta categoría, pero el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Estado Civil llevará a cabo consultas nacionales para decidir cómo recopilar datos desglosados por sexo, edad, origen y tipo de denuncia.

13. El Ministerio de Trabajo, Inmigración y Estado Civil no ha realizado estudios ni encuestas específicamente sobre la trata de seres humanos. Por lo tanto, en el futuro podrían realizarse encuestas en relación con este tema.

14. Tampoco existen datos ni estudios sobre la prostitución, aunque se brinda asistencia a quienes se dedican a la prostitución para que encuentren un empleo adecuado.

15. El Ministerio de Trabajo, Inmigración y Estado Civil detectó en junio de 2016 un caso de trata de personas. Se presentó un informe al Departamento de Policía para que siguiese investigando el caso. A comienzos del año en curso se remitió el caso al Tribunal Supremo, quien está por pronunciar la correspondiente sentencia. El trabajador migrante estaba trabajando en el sector de la construcción.

b) Intensifique las campañas de prevención de la trata de trabajadores migratorios y aliente al sector privado a adoptar una política de “tolerancia cero” respecto al turismo sexual y a proteger a las personas contra la trata y la explotación sexual comercial

16. No existe una campaña dirigida concretamente a combatir la trata de personas. Sin embargo, los funcionarios de la Dirección de Inspección han formulado criterios y directrices para los empleadores y los empleados. (Durante las visitas *in situ* y las ferias de promoción se proporciona material de difusión a los empleadores y los empleados sobre sus derechos en materia de condiciones laborales y salud y seguridad en el trabajo.)

17. Como futuras actividades de concienciación se propondrá la utilización de carteles y pancartas, folletos y quizás medios publicitarios. Además, el Ministerio de Trabajo, Inmigración y Estado Civil llevará a cabo debates a nivel nacional sobre la aplicación de una ley o una política que eviten la trata de trabajadores migrantes y protejan a los trabajadores de la trata de personas y la explotación sexual comercial.

c) Mejore la capacitación de los policías y demás agentes del orden, guardias fronterizos, jueces, fiscales, inspectores laborales, docentes, agentes sanitarios, y agentes consulares y de las embajadas del Estado parte respecto a la lucha contra la trata de personas

18. Cinco funcionarios del Departamento de Empleo asistieron en mayo de 2015 a un taller de validación de procedimientos normalizados para denunciar casos de trata de personas, de dos días de duración, impartido por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (UNODC).

19. Un funcionario del Ministerio de Empleo, Inmigración y Estado Civil asistió a las sesiones de formación para capacitadores de profesionales de la justicia penal que se realizaron entre el 3 y el 6 de agosto de 2015 en Seychelles.

20. El Departamento de Relaciones Exteriores realizó una sesión informativa para sus cónsules honorarios en octubre de 2016 sobre la cuestión de la trata de personas, con el objetivo de crear mayor conciencia acerca de la manera de detectar víctimas potenciales de la trata de personas, en el caso de ciudadanos de Seychelles en el extranjero que necesiten asistencia.

21. Dos funcionarios del Departamento de Empleo participarán en una capacitación de una semana en Botswana, entre el 15 y el 19 de mayo de 2017, sobre el trabajo infantil y la trata de personas.

22. Dos miembros del personal del Departamento de Empleo (un inspector y un fiscal) participarán en una capacitación de una semana (entre el 22 y el 26 de mayo de 2017) sobre la trata de seres humanos, en el Centro de Formación de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

d) Refuerce los mecanismos para investigar los casos de trata de personas y enjuiciar y castigar a los traficantes

Denuncias de posibles delitos para su investigación

23. Las denuncias se presentan ya sea por medio de un comunicado escrito, personalmente o por vía telefónica. Seguidamente se registran en una base de datos y se remiten a la oficina respectiva para que esta realice una visita de investigación *in situ*. Durante la visita de investigación se entrevista tanto a los miembros del personal como de la dirección, y posteriormente se redacta una carta en la que se indican todas las anomalías que deberán corregirse y el plazo correspondiente para ello. Se realiza una visita de seguimiento para asegurarse de que se ha cumplido con la ley.

Identificación de los delitos

24. Los funcionarios en sus respectivos ámbitos deben investigar, determinar e identificar los delitos cometidos por una persona consultando las siguientes fuentes básicas de tipificación de delitos:

- Ley de Empleo de 1995 —Parte XI— Delitos, sanciones y enjuiciamiento, artículo 76 1) 2)
- Reglamento sobre las condiciones de empleo, 1991 – Reglas 8, 18, 25, 26, 49
- Decreto sobre salud y seguridad en el trabajo – Sección 36
- Reglamento de seguridad y salud en el trabajo (construcción, espacios cerrados y soldadura) – Regla 39
- Reglamentos de seguridad y salud en el trabajo (varios): – Regla 7
- Reglamentos de seguridad y salud en el trabajo (salud y bienestar): – Regla 23

25. Los funcionarios deben establecer la denominación jurídica de la entidad infractora. Para ello puede hacerse una búsqueda en el registro de empresas. Este paso es esencial para la documentación y a efectos legales, es decir, para dirigirse al infractor mediante una carta formal.

26. Los funcionarios deben documentar en un expediente todas las conclusiones, documentos (cartas, informes), declaraciones de testigos y cualquier otra forma de prueba relacionada con el delito. Deben cerciorarse de documentar todas las pruebas de manera sistemática a fin de presentar una cadena de prueba clara. Deben garantizar que las pruebas sean coherentes y sirvan para demostrar que se ha cometido el delito descrito en las comunicaciones de las fuentes. Los funcionarios que necesiten asesoramiento en materia de delitos y pruebas podrán también consultar a los funcionarios de la Dependencia de Procesamiento o plantear la cuestión al debatir los casos. Los expedientes de los casos en los que haya pruebas de los delitos deberán compilarse y documentarse adecuadamente, de manera clara y concisa, y se utilizarán como prueba del delito ante el funcionario que tome medidas legales contra el infractor.

Autorización para iniciar una acción legal

27. Tras haber determinado la existencia de un delito y reunido las pruebas del caso deberá requerirse la aprobación del Jefe Ejecutivo para iniciar una acción legal y procesar a un infractor. Se necesita la aprobación de la instancia ejecutiva superior para iniciar una acción legal contra un infractor de conformidad con el artículo 78 1) de la Ley de Empleo de 1995 solo en relación con los delitos tipificados en el artículo 76 de dicha Ley y el Reglamento sobre las condiciones de empleo, 1991. La aprobación de la instancia ejecutiva superior no es un requisito legal para incoar una acción legal respecto de los delitos contenidos en el Decreto sobre seguridad y salud en el trabajo o el Reglamento de seguridad y salud en el trabajo, pero debe seguirse el mismo protocolo internamente, por lo que el funcionario debe incluir una solicitud formal por escrito en el expediente antes de remitirlo a su director.

28. El Director asumirá la responsabilidad de garantizar que el expediente cumpla con la norma prevista y los requisitos previos mencionados (a efectos de procesamiento) antes de remitir el expediente a su Director General, según proceda.

29. El Director General, en su caso, será responsable de verificar el expediente antes de remitirlo a la instancia ejecutiva superior.

30. La instancia ejecutiva superior dará su autorización por escrito para iniciar acciones legales contra un infractor antes de remitir el expediente al Director General de Relaciones Laborales.

31. El Director General de Relaciones Laborales remite el expediente al Director de Relaciones Industriales.

32. El Director remitirá el expediente a la Dependencia Fiscal para que redacte la acusación formal.

Procesamiento

33. Una vez recibido el expediente, el funcionario competente redactará la orden de comparecencia, la denuncia penal y la acusación formal (los correspondientes modelos figuran en el anexo 27), así como un certificado, aplicable únicamente a los delitos establecidos en la Ley de Empleo de 1995, para que la instancia ejecutiva superior dé su aprobación formal a fin de incoar una acción legal contra un infractor, tras informarle de que esta ha dado su aprobación para el enjuiciamiento (modelo en el anexo 28).

34. El funcionario competente presentará el expediente con el certificado y la acusación formal al Jefe Ejecutivo a través del Director y el Director General de Relaciones Laborales.

35. Una vez que el Jefe Ejecutivo ha firmado el certificado, el expediente se presenta a la entidad correspondiente (orden de comparecencia, acusación y certificado).

- i) En el caso de un delito tipificado en el artículo 76 de la Ley de Empleo de 1995, el funcionario competente lo presenta al Tribunal de Trabajo con arreglo al artículo 78 2) de la mencionada ley;
- ii) Cuando se trate de casos antiguos que vuelven a presentarse, el funcionario competente los presentará ante el Juzgado de Paz;

iii) Si es un caso comprendido en el Decreto de seguridad y salud en el trabajo, el funcionario competente lo presentará en el Juzgado de Paz con arreglo al artículo 42 del citado Decreto.

36. El Tribunal de Empleo o Juzgado de Paz fijará una fecha para la primera citación del caso.

37. Por lo que respecta al procesamiento del delito se sigue el proceso que se indica a continuación ya sea en el Juzgado de Paz o en el Tribunal de Trabajo:

i) Citación: se fijan las fechas de los argumentos preliminares, los alegatos, la convocatoria o ejecución de órdenes de detención, los documentos que se utilizarán en el juicio, las sentencias, etcétera.

ii) Alegatos: El Juzgado de Paz o Tribunal de Trabajo leerá los cargos antes de que el acusado se declare culpable o inocente.

iii) Juicio: la fiscalía presenta pruebas (es decir, se presentan pruebas documentales, testimonios de testigos) a dicho juzgado o tribunal para probar el delito. Seguidamente se le dará la oportunidad al infractor de que se defienda contra los cargos presentados en su contra; puede hacerlo con o sin representación jurídica.

iv) Juicios y sentencias: El juzgado o tribunal toma su decisión formal sobre la culpabilidad o inocencia del acusado. Si se lo encuentra culpable de acuerdo con las acusaciones, la autoridad en cuestión le impondrá la debida sanción. La pena será una multa prescrita por ley. Los siguientes artículos y reglamentos se relacionan con las sanciones que una corte o tribunal puede imponer a una persona declarada culpable:

- Ley de Empleo de 1995: Parte XI – Delitos, penas y procesamiento, Sección 77 del Reglamento sobre las condiciones de empleo, 1991: Reglas 26, 50
- Decreto sobre salud y seguridad en el trabajo: sección 37.38
- Reglamento sobre seguridad y salud en el trabajo (construcción, espacios cerrados y soldadura) – Regla 39
- Reglamentos de seguridad y salud en el trabajo (varios): – Regla 7
- Reglamentos de seguridad y salud en el trabajo (salud y bienestar): – Regla 23

e) Brinde protección y asistencia adecuadas a las víctimas de la trata, en particular proporcionando albergues y poniendo en marcha proyectos para ayudarlas a reconstruir sus vidas o a repatriarse

38. El Gobierno de Seychelles formulará y llevará a cabo programas e iniciativas destinados a proteger y asistir a todas las víctimas de la trata y a colaborar en la integración, reintegración, reasentamiento o repatriación, según proceda, en condiciones de seguridad, de las víctimas de la trata de personas, como programas de prevención y sensibilización.

f) Intensifique la cooperación internacional, regional y bilateral para prevenir y combatir la trata de personas

39. La coordinación entre los principales ministerios y el sector privado, junto con los asociados nacionales e internacionales sigue siendo un factor decisivo para hacer frente a posibles casos futuros de trata de seres humanos. Necesitamos esforzarnos por seguir fortaleciendo los mecanismos de coordinación interministerial a nivel nacional y por intensificar aún más la cooperación con las organizaciones internacionales y otros asociados con el fin de combatir la trata de seres humanos.

40. Seychelles es parte en la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y en el Protocolo para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños. El Gobierno de Seychelles mantiene lazos de cooperación con la UNODC, la Organización Internacional para las Migraciones y la Comunidad de África Meridional para el Desarrollo (SADC) por lo que respecta a programas y apoyo técnico en materia de trata de personas.

41. Podrá solicitarse asistencia técnica a la UNODC para que ayude a Seychelles a poner en práctica plenamente una respuesta integral a la trata de personas, no solo asegurándose de que se hayan establecido las estructuras necesarias para condenar a los traficantes sino también para hacer frente a las realidades vividas por las víctimas de tales crímenes.

42. Para que Seychelles pueda combatir la trata de personas necesitaría recibir asistencia técnica en los siguientes ámbitos:

- Colaboración en el examen y revisión de la legislación nacional sobre prestación de asistencia y protección de las víctimas.
 - Capacitación de los profesionales de la justicia penal y los proveedores de servicios en materia de protección de las víctimas de la trata de personas.
 - Apoyo a Seychelles en la prestación de asistencia física, psicológica y social a las víctimas, incluida la cooperación con las organizaciones no gubernamentales y la sociedad civil.
 - Seguridad de las víctimas.
 - Mejores prácticas sobre las estructuras nacionales de cooperación para prevenir la trata de personas.
 - Mayor eficacia en la difusión de información y la concienciación pública.
-