



Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.12
3 February 1984
ARABIC
ORIGINAL : SPANISH



الأمم المتحدة المجلس الاقتصادي والاجتماعي

الدورة العادية الأولى لعام ١٩٨٤

تنفيذ العهد الدولي الخاص بالحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية

التقارير الدورية الثانية المقدمة من الدول الأطراف في العهد
فيما يتعلق بالحقوق التي تنص عليها المواد ٦ الى ٩ ،
وفقا لقرار المجلس ١٩٨٨ (د-٦٠)

اكوادور*

[٣٠ كانون الأول / ديسمبر ١٩٨٣]

* نظر فريق الخبراء الحكوميين العامل المنعقد بين الدورات في دورته المعقودة
عام ١٩٨٠ (أنظر الوثيقة E/1980/WG.1/SR.4 and 5) في التقرير الأول الذي قدمته حكومة
اكوادور بشأن الحقوق التي تنص عليها المواد ٦ الى ٩ من العهد (E/1978/8/Add.1).

.../...

84-03236

أولا - الحق في حرية تقرير المصير

(١) فيما يتعلق بحق تقرير المصير المعترف به في المادة ١ من الميثاق ، ينص ميثاقنا السياسي في المادة الرابعة منه على ما يلي : " تدين دولة الكوادور جميع أشكال الاستعمار ، والاستعمار الجديد ، والتمييز أو الفصل العنصرى . وتعترف بحق الشعوب في التحرر من هذه الأنظمة القمعية " .

(٢) تنص الفقرة ٤ من المادة ١٩ من الدستور السياسي على المساواة أمام القانون : " يحظر أى شكل من أشكال التمييز بسبب العرق أو اللون أو الجنس أو اللغة أو الدين أو النسب أو الآراء السياسية أو أى سبب آخر أيا كان أو الأصل الاجتماعى أو المركز الاقتصادى أو المولد " .

(٣) وفيما يتعلق بالوضع القانوني للأجانب فانهم يتمتعون بوجه عام بنفس الحقوق التي يتمتع بها الكوادوريون في اطار الحدود المنصوص عليها في الدستور والقانون .

ويستبعد الأجانب من ممارسة الحقوق السياسية .

وتنص المادة ٣١ من القانون المدني على أن القانون يسرى على جميع سكان الجمهورية ، بما فيهم الأجانب .

(٤) وتنص الفقرة الفرعية الثانية من الفقرة ٤ من المادة ١٩ من ميثاقنا الأساسى على ما يلي : " تتمتع المرأة أيا كانت حالتها المدنية بالمساواة مع الرجل في الحقوق والفرص في جميع أنظمة الحياة العامة والخاصة والاسرية ، ولا سيما المدنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية " . وعلاوة على ذلك ، فقد صدقت الحكومة الوطنية على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة بين العمال والعاملات في الأجر الذى يتقاضونه عن نفس العمل .

(٥) لا توجد أية قيود .

ثانيا - المادة ٦ - الحق في العمل

ألف - القوانين الرئيسية

الدستور السياسي ، المادة ٣١ ، مجموعة قوانين العمل .

باء - التوظيف

(١) تنص المادة ٣١ من الدستور السياسي للدولة على أن العمل واجب اجتماعي تحميه الدولة . ويكفل القانون للعامل احترام كرامته ، ومعيشة كريمة ، وأجرا يفي باحتياجاته الأساسية والاحتياجات الأساسية لاسرته .

تنص المادة ٣ من مجموعة قوانين العمل على ما يلي : " للعامل حرية تكريس جهده للعمل المشروع الذي يختاره . ولا يجوز أن يطلب من أحد خدمات مجانية أو أجور لا يفرضها القانون ، الا في حالات الضرورة القصوى أو الحاجة الى مساعدة فورية وباستثناء هاتين الحالتين ، لا يفرض العمل على أحد بدون عقد أو أجر . وعموما يتعين أن يدفع أجر عن العمل " .

ومن ناحية أخرى ، صدق البلد على اتفاقيتي منظمة العمل الدولية رقم ٢٩ المتعلقة بالسخرة أو العمل الاجباري ورقم ١٠٥ المتعلقة بالغاء السخرة .

(٢) وتنص الفقرة الفرعية (ج) من المادة ٣١ على أن تكفل الدولة عدم المساس بالحقوق المعترف بها للعامل ، وتتخذ التدابير اللازمة لاعمالها وتحسينها . وتنص الفقرة الفرعية (د) من المادة المذكورة والمادة ٤ من قانون العمل على عدم امكن الغاء حقوق العامل وعلى عدم امكن النص على خلاف ذلك .

(٣) ووفقا للمادة ٤٤٤ هـ من قانون العمل ، فان مهام الادارة الوطنية للتوظيف والموارد البشرية تشمل فيما يلي :

(أ) توجيه الاستخدام الكفئ للقوى العاملة في البلد ؛

(ب) تعزيز وتنفيذ سياسة التوظيف عن طريق مكاتب التوظيف ؛

(ج) الاستقصاء والاهتمام بكل ما يتعلق باختيار العمال المهاجرين ؛

(د) الاحتفاظ بسجل للعمال العاملين والعاطلين وفقا لتصنيف منهجي كامل حسب العيادين المختلفة للعمل ، بالمواصفات اللازمة ؛

(هـ) الى جانب ما يسند اليها بموجب القانون .

وقد أودع البلد لدى منظمة العمل الدولية وثائق التصديق على الاتفاقيات رقم ٨٨ المتعلقة بتنظيم إدارة التوظيف ورقم ١١١ المتعلقة بالتمييز في مجال التوظيف والمهنة ورقم ١٢٢ المتعلقة بسياسة التوظيف .

(٤) ومنذ شهر تشرين الأول / اكتوبر ١٩٦٦ ، تعمل في ميدان التدريب المهني هيئة متخصصة ، هي " الإدارة الاكاديمية للتدريب المهني " ، يتولى رئاستها مجلس ثلاثي التكوين (يضم ممثلين للحكومة وأصحاب العمل والعمال) ، تابع لوزارة العمل . وعلاوة على ذلك ، فقد صدقت اكوادور على اتفاقية منظمة العمل الدولية رقم ١٤٢ المتعلقة بتنمية الموارد البشرية .

(٥) وتبين مجموعة قوانين العمل في المادتين ١٨١ و ١٨٩ منها التعويضات التي تفرض على صاحب العمل الذي يفصل موظفا فصلا تعسفيا .

(٦) وعلى الرغم من وجود الحق في العمل فان قدرة الدولة على أن توفر لرعاياها حماية فعالة من البطالة ليست واضحة تماما .

جيم — المعلومات الاحصائية وغيرها من المعلومات المتوفرة عن مستوى العمالة ونسبة البطالة والعمالة غير الكاملة في البلد ، والصعوبات التي تؤثر على درجة لإعمال الحق في العمل والتقدم المحرز في هذا الميدان

تتعلق الصعوبات الكبرى في هذا الميدان بالكساد الاقتصادي الذي يؤثر على بلدان امريكا اللاتينية بشكل خطير .

ثالثا — المادة ٧ — الحق في ظروف عمل منصفة ومرضية

ألف — الأجر

١ — ترمي القوانين الأساسية واللوائح الادارية والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم الى تعزيز وحماية الحق في الحصول على أجر منصف من مختلف النواحي المبينه في الفقرة الفرعية (أ) من المادة ٧ .

٠٠/٠٠

الدستور السياسي للدولة ، مجموعة قوانين العمل ، والاتفاقيات التي أودعت وثائق التصديق عليها لدى منظمة العمل الدولية :

- (أ) الاتفاقية رقم ٩٥ المتعلقة بحماية المرتب ؛
- (ب) الاتفاقية رقم ١٠٠ المتعلقة بالمساواة في الأجر ؛
- (ج) الاتفاقية رقم ٢٦ المتعلقة بوضع أساليب لتعيين حد أدنى للأجور ؛
- (د) الاتفاقية رقم ١٣١ المتعلقة بوضع حد أدنى للأجور مع الإشارة بصفة خاصة الى البلدان النامية .

٢ - الأساليب الرئيسية المستخدمة لتحديد الأجور (آلية وضع حد أدنى للأجر ، والتفاوض الجماعي ، واللوائح الخ) في شتى القطاعات ، وعدد العاملين الذين ينطبق عليهم هذا الحد الأدنى ، والمعلومات المتعلقة بفئات وعدد العمال الذين لا تحدد أجورهم حتى الان بهذه الأساليب.

وفقا للمادة ٢٠ من مجموعة قوانين العمل تحدد الدولة الحد الأدنى للمرتبات والأجور في مختلف ميادين العمل كما تحدد مرتب الأسرة . ووفقا للقانون الصادر في شهر حزيران /يونيه ١٩٨٣ فان الحد الأدنى للمرتب الحيوى هو ٦٠٠ ٥ سوكرية .

وعلاوة على نظام التعاقد الجماعي تسعى الدولة الى تحسين مستوى معيشة العمال عن طريق اللجان القطاعية التي تكلف سنويا بوضع واستعراض الحد الأدنى للأجور والمرتبات في مختلف ميادين النشاط .

وتتشكل هذه اللجان على النحو التالي :

- (أ) عضو تسميه وزارة العمل والموارد البشرية ؛
- (ب) عضو يسميه أصحاب العمل ؛
- (ج) عضو يسميه العمال لكل ميدان من ميادين النشاط .

٣ - المعلومات المتعلقة بعناصر أجر العامل بخلاف المرتب العيادي (مثل المنح والفروق التي تطرأ بسبب التغير في غلاء المعيشة الخ .) .

وينص قانون تعيين الحد الأدنى للأجور والمرتبات الأساسية ورفع أجور عمال القطاع الخاص والقطاع العام الخاضعين لقانون العمل المنشور في الجريدة الرسمية ٥٠٩ هـ في ٨ حزيران /يونيه ١٩٨٣ على زيادة قدرها ٨٠٠ سوكرية ، كتعويض عن ارتفاع تكاليف المعيشة ، لجميع الموظفين العموميين والعمال الذين لا يزيد مرتبهم عن عشرة الاف سوكرية شهريا . وسوف يحصل الموظفون العموميون والعمال الذين يزيد مرتبهم بعد رفعه ٠٠/٠٠ .

عن عشرة آلاف سوكره ولكنه يقل عن أحد عشر ألف سوكره شهريا على الفرق بين هذا المرتب ومبلغ أحد عشر ألف سوكره شهريا كتعويض عن ارتفاع تكاليف المعيشة .

٤ - البيانات الاحصائية التي تبين تطور مستويات الأجور (التي تشمل بصفة خاصة الحد الأدنى للمرتب ومتوسط الدخل في مثال نموذجي من المهن) وتكاليف المعيشة .

لا توجد معلومات تفضيلية في هذا الصدد ولذا فاننا نحيل الى مذكرتنا الأخيرة فيما يتعلق بالتدابير المتخذة لتنفيذ الاتفاقية رقم ٢٦ المتعلقة بوضع أساليب لتعيين الحد الأدنى للأجور .

٥ - الأحكام والأساليب الرامية الى كفالة احترام الحق في المساواة في الأجر عن نفس العمل ، وبصفة خاصة ضمان مساواة المرأة بالرجل في ظروف العمل وفي المرتب الصافي والعمل الواحد .

تنص الفقرة الفرعية (ف) من المادة ٣١ من الدستور السياسي على عدم اقلية الحجز على الأجر عن العمل الا لدفع النفقة .

وكل ما يستحق لصاحب العمل بسبب العمل يشكل دينا ممتازا من الدرجة الأولى ، يفضل على الدين العقاري .

وتنص المادة ٧٨ من مجموعة قوانين العمل على المساواة في الأجر عن نفس العمل دون تمييز بسبب الجنس أو العرق أو الجنسية أو العقيدة الدينية ، بيد أن التخصص والمهارة في تنفيذ العمل يؤخذان في الاعتبار في تحديد الأجر .

٦ - الصعوبات التي ووجهت والتقدم المحرز في تطبيق التدابير الرامية الى ضمان أجر منصف لجميع العمال يوفر لهم الظروف المعيشية الكريمة التي يستحقونها هم وأسرههم وفقا لأحكام الميثاق .

لم تواجه صعوبات لانه ، ضمن التقدم المحرز ، تكلف اللجان القطاعية المعنية بتعيين الحد الأدنى للأجور سنويا بوضع تدابير ترمي الى تأمين أجر منصف للعمال يوفر لهم ولا سرهم ظروف معيشية كريمة .

باء - السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل

١ - القوانين الرئيسية واللوائح الإدارية والاتفاقات الجماعية وقرارات المحاكم الرامية إلى تعزيز وحماية الحق في السلامة والصحة الوقائية في مجال العمل بوجه عام وفسي قطاعات ومهن محددة .

مجموعة قوانين العمل ، والاتفاقيات المودعة وثائق التصديق عليها لدى منظمة العمل الدولية :

(أ) الاتفاقية رقم ١١٥ المتعلقة بحماية العمال من الاشعاعات المؤينة ؛

(ب) الاتفاقية رقم ١١٩ المتعلقة بصيانة الآلات ؛

(ج) الاتفاقية رقم ١٢٠ المتعلقة بالصحة الوقائية في مجال الأعمال التجارية وفي المكاتب ؛

(د) الاتفاقية رقم ١٣٦ المتعلقة بالحماية من اخطار التسمم بالبنزين ؛

(هـ) الاتفاقية رقم ١٣٩ المتعلقة بمنع ومكافحة الاخطار المهنية الناجمة عن المواد والعوامل المسببة للسرطان ؛

(و) الاتفاقية رقم ١٤٨ المتعلقة بحماية العمال من الاخطار المهنية الناجمة عن تلوث الهواء والضوضاء والاهتزازات في مكان العمل .

لائحة الأمن الصناعي للمعهد الاكادوري للأمن الاجتماعي .

نعتقد أنه من المهم أن نبلغ بأنه قد أعد مشروع أولي للائحة خاصة بالصحة الوقائية والأمن الصناعي سيبدأ سريانها بعد اجراء مشاورات مع الوكالات المتخصصة .

٢ - التدابير والاحراء الرئيسية (بما في ذلك دوائر التفتيش والهيئات المختصة على المستوى الوطني أو المحلي أو على مستوى الصناعة أو الشركة بتعزيز ومراقبة الأمن والصحة الوقائية في مجال العمل) الرامية الى كفالة احترام هذه الأحكام على نحو فعال في جميع أماكن العمل

تنص المادة ٥٤٣ من مجموعة قوانين العمل على مهام ادارة الأمن والصحة الوقائية في محل العمل :

(أ) الرقابة على الشركات والمصانع وأماكن العمل الأخرى لغرض تنفيذ الأحكام المتعلقة بمنع الاخطار وتدابير الأمن والصحة الوقائية ؛

(ب) اشتراك الأطباء الذين يشغلون مناصب مديري إدارات في اللجان المركزية للتقييم وفي غيرها من اللجان للمطالبة بتنفيذ الأحكام التي سبق ذكرها ؛

(ج) وضع تعليمات للمفتشين ومساعدى المفتشين في الميادين المتعلقة بأنشطة الإدارات ، وهذه التعليمات يجب أن يكون معترف بها ومعتمدة من الإدارة العامة أو الإدارات الفرعية للقطاع ؛

(د) الوظائف الأخرى التي تنص عليها اللائحة ذات الصلة .

جيم - التكافؤ في فرص الترقية

سينص في مجموعة قوانين العمل والعقود الجماعية وقانون الخدمة المدنية والسلوك الإدارى على تكافؤ الفرص في الترقية .

دال - الاجازات والتمتع بوقت الفراغ وتحدد
ساعات العمل بصورة معقولة والاجازات
المدفوع عنها أجر

تنص المادة ٦٨ من قانون العمل فيما يتعلق بالاجازات على أن لكل عامل الحق في التمتع سنويا باجازة متصلة مدتها خمسة عشر يوما ، بما في ذلك العطلات الرسمية . وللعمال الذين خدموا لمدة تتجاوز خمس عشرة سنة في نفس الشركة أو عند صاحب العمل نفسه الحق في التمتع علاوة على ذلك بيوم اجازة عن كل سنة من السنوات التي تزيد عن الخمس عشرة سنة أو أن يحصلوا على أجر نقدي عن هذه الايام الاضافية .

ويحصل العامل مقدما على أجره عن فترة الاجازة .

وللعمال الذين يقل عمرهم عن ست عشرة سنة وثمانى عشرة سنة الحق في اجازة سنوية مدتها ثمانية عشر يوما .

ولا تتجاوز أيام الاجازات الاضافية الممنوحة بسبب زيادة مدة الخدمة عن خمس عشرة سنة خمسة عشر يوما الا اذا اتفق الأطراف في عقد فردى جماعى على توسيع هذا الحق .

أما الموظفون العموميون فيخضعون لما نص عليه قانون الخدمة المدنية والسلوك الإداري في المادة ٥٠ التي تأذن لهؤلاء الموظفين بالحصول على اجازة سنوية بأجر مدتها ٣٠ يوما .

كما تعتبر أيام العطلات الرسمية وأيام الراحة الاجبارية اجازات بأجر سواء في القطاع العام أو القطاع الخاص .

وفيما يتعلق بالحد الأقصى لساعات العمل اليومية تنص المادة ٤٦ من القانون المعدل في سنة ١٩٧٩ على أنها ٨ ساعات يوميا بحيث لا تتجاوز ٤٠ ساعة في الاسبوع .

رابعا - المادة ٨ - الحقوق النقابية

ألف - القوانين الرئيسية

باء - الحق في تكوين النقابات والانضمام اليها

جيم - حق النقابات في تكوين اتصالات

دال - حق النقابات في العمل دون اعاقة

يضمن الدستور السياسي في الفقرة الفرعية (ح) من المادة ٣١ الحق في التجمع النقابي .

تنص المادة ٤٣٦ من مجموعة قوانين العمل على أن للعمال والموظفين دون أي تمييز ودون الحاجة الى اذن خاص الحق في تكوين الجمعيات المهنية أو النقابات التي يريدونها وفي الانضمام اليها أو الانسحاب منها مع مراعاة قانون الانظمة التأسيسية للجمعيات المختلفة .

وللجمعيات المهنية أو النقابية الحق في تكوين الاتحادات بأشكالها أو أي نوع آخر من التجمعات النقابية والانضمام اليها أو الى المنظمات الدولية للعمال أو أصحاب العمل أو الانسحاب منها .

ويمكن لأي عامل يزيد سنه عن أربع عشرة سنة أن ينتمي الى جمعية مهنية أو نقابة .

ولا يمكن وقف نشاط المنظمات العمالية أو حلها إلا عن طريق رفع دعوى قضائية أمام قاضي العمل .

ووفقاً للمادة ٣٧ من نفس مجموعة القوانين هذه تحمي الدولة جميع الجمعيات العمالية التي تسعى إلى تحقيق أى غاية من الأغايات التالية :

- (١) التدريب المهني ؛
 - (٢) الثقافة والتعليم بشكل عام أو بشكل تطبيقي على ميدان العمل ندى الصلة ؛
 - (٣) تبادل المساعدة عن طريق تكوين التعاونيات أو صناديق الادخار ؛
 - (٤) غير ذلك مما يستتبع تحسين الوضع الاقتصادي أو الاجتماعي للعمال والدفاع عن مصالح هذه الطبقة .
- وقد أودع البلد لدى منظمة العمل الدولية وثائق التصديق على الاتفاقيات التالية :
- (أ) الاتفاقية رقم ٩٨ المتعلقة بتطبيق مبادئ الحق في تكوين نقابات وفسي التفاوض الجماعي ؛
 - (ب) الاتفاقية رقم ١١ المتعلقة بحقوق العمال الزراعيين في التجمع والائتلاف ؛
 - (ج) الاتفاقية رقم ٨٧ المتعلقة بالحرية النقابية وحماية الحق في تكوين نقابات .

ها - حق الاضراب

يعترف الدستور السياسي للدولة في الفقرة الفرعية (ط) من المادة ٣١ بحقوق العمال في الاضراب وحق الموظفين في التوقف عن العمل وفقاً للقانون ، ويضمنها .

ويعترف بهذا المبدأ في المادة ٦٣ من مجموعة قوانين العمل ، التي تعترف بحق العمال في الاضراب ، المعترف بأنه " التوقف الجماعي للعمال المتحدين عن العمل " .

ويحظر قانون الخدمة المدنية والسلوك الإداري الاضراب على الموظفين العموميين . وتتمتع القوات المسلحة والشرطة أيضاً بهذا الحق .

خامسا - المادة ٩ - الحق في الضمان الاجتماعي

ألف - القوانين الرئيسية

قانون الضمان الاجتماعي الاجباري .
اتفاقيات منظمة العمل الدولية التي صدقت عليها الكوادر .

باء - الخصائص الرئيسية للمشاريع السارية

يطبق نظام الضمان الاجتماعي الاجباري المعهد الاكوادوري للضمان الاجتماعي وهو هيئة ذات استقلال ذاتي لها شخصية اعتبارية وأموال خاصة مستقلة عن أموال الخزانة العامة . وهو معفي من جميع أنواع الضرائب باستثناء الضرائب المنصوص عليها في القوانين الخاصة .

ويخضع للنظام الاجباري للتأمينات الاجتماعية الأشخاص التاليين :

(أ) الأشخاص الذين يقدمون خدمات أو يضطلعون بعمل بموجب عقد عمل أو تعيين ؛ أي موظفو القطاع الخاص والعمال والموظفون العموميون ؛

(ب) أصحاب المهن الحاصلين على مؤهل جامعي أو تقني والذين يمارسون مهنة حرة والذين لا تشملهم الفقرة الفرعية السابقة ؛

(ج) الحرفيون : الذين يعطون في الورش والحرفيون الذين يعطون لحسابهم الخاص وعمال الحرف والمتلمذون عليها ؛

(د) القساوسة غير الرهبانيين ؛

(هـ) المتلمذون على الصناعة الخاضعون لعقد تلمذة صناعية والعمال المعينون تحت الاختبار والعمال الموسميون والمؤقتون والعمال الذين ينتجون من منازلهم وعمال البناء وغيرهم من الأشخاص الوارد ذكرهم في القوانين والمراسيم الخاصة التي تتناول حالات محددة ؛

(و) الفنانون والفلاحون .

كما ينص القانون على أنه يمكن للمجلس الأعلى للمعهد الاكوادوري للضممان الاجتماعي أن يقرر تطبيق الضمان الاجتماعي في المستقبل على العمال الذين لا يشطبهم حالياً هذا النظام .

وتوفر التأمينات الاجتماعية الحماية ضد اخطار :

(أ) المرض ؛

(ب) الولادة ؛

(ج) العجز والشيخوخة والوفاة ؛

(د) حوادث العمل والأمراض المهنية ؛

(هـ) البطالة ؛

(و) غير ذلك من الاخطار التي ستوجد التأمينات ضدها فيما بعد مع توفر التمويل المناسب .

وتحسب المدفوعات ذات الصلة ويؤذن بها وفقاً لقانون التأمينات الاجتماعية والأنظمة الأساسية .

ولا يتضمن نظام التأمينات الاجتماعية مدفوعات من أجل الفصل . ومع ذلك فإن للعامل الذي يبقى بلا عمل الحق في الحصول على التأمين ضد البطالة . ولا يفطسي التأمين ضد البطالة في نظام التأمينات الاجتماعية الاكوادورية كما يجب خطر البطالة أو الفصل بل هو بالأحرى مبلغ عبارة عن قسط من مقدار من المال يرتبط مباشرة بمدة خدمة العامل المشترك والأجور التي كان يحصل عليها . ويحسب هذا المبلغ بضرب المعامل الذي يقابل المدة المحددة لأغراض التأمين في المجموع الاجمالي للأجور أو المرتبات الخاضعة للضريبة .

وفيما يتعلق بالاعانات الأسرية فإنها لا تسرى على أطراف المشتركين الا في حالة المشتركين الخاضعين لنظام قانون توسيع نطاق التأمينات الاجتماعية الريفية . ويوسع تدريجياً نطاق نظام التأمينات الاجتماعية الريفية لكي يوفر الحماية لجميع أفراد الأسر المنتمة الى البلديات والتعاونيات والجمعيات واللجان أو أى شكل شبيه آخر ممن أشكال التنظيم الشعبي الريفي ، وللأسر التي تبدى رغبة في الاشتراك في التأمينات الاجتماعية الريفية ، وأن كانت لا تنتمي الى أية شكل من أشكال التنظيم الشعبي . ويجرى التفكير في تضمين هذه التأمينات معاشات تصرف في حالات الشيخوخة والعجز .

... / ...

مرفق (أ)

الدستور السياسي لجمهورية اكوادور

(أ) يمكن الاطلاع على هذه المادة المرجعية في محفوظات الأمانة العامة
باللغة الأصلية التي وردت بها من اكوادور .