



## Consejo de Administración

329.ª reunión, Ginebra, 9-24 de marzo de 2017

GB.329/INS/20/5

Sección Institucional

INS

Fecha: 17 de marzo de 2017  
Original: español

VIGÉSIMO PUNTO DEL ORDEN DEL DÍA

### Informe del Director General

**Quinto informe complementario:  
Informe del Comité encargado de  
examinar la reclamación en la que se  
alega el incumplimiento por parte del  
Perú del Convenio sobre el trabajo  
forzoso, 1930 (núm. 29), y del Convenio  
sobre la abolición del trabajo forzoso,  
1957 (núm. 105), presentada en virtud  
del artículo 24 de la Constitución  
de la OIT por la Confederación General  
de Trabajadores del Perú (CGTP)**

#### *Índice*

	<i>Página</i>
I. Introducción.....	1
II. Examen de la reclamación .....	2
A. Alegatos de la organización querellante .....	2
B. Respuesta del Gobierno .....	3
III. Conclusiones del Comité .....	5
IV. Recomendaciones del Comité.....	7



## I. Introducción

1. Por comunicación recibida el 26 de mayo de 2015, la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) presentó a la Oficina Internacional del Trabajo una reclamación en virtud del artículo 24 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, en la que se alega el incumplimiento por parte del Perú del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).
2. El Perú ratificó el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el 1.º de febrero de 1966, y el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el 6 de diciembre de 1960. Ambos Convenios están en vigor en el Perú.
3. Las disposiciones de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo sobre la presentación de reclamaciones son las siguientes:

### *Artículo 24*

#### *Reclamaciones respecto a la aplicación de un convenio*

1. Toda reclamación dirigida a la Oficina Internacional del Trabajo por una organización profesional de empleadores o de trabajadores en la que se alegue que cualquiera de los Miembros no ha adoptado medidas para el cumplimiento satisfactorio, dentro de su jurisdicción, de un convenio en el que dicho Miembro sea parte podrá ser comunicada por el Consejo de Administración al gobierno contra el cual se presente la reclamación y podrá invitarse a dicho gobierno a formular sobre la materia la declaración que considere conveniente.

### *Artículo 25*

#### *Posibilidad de hacer pública la reclamación*

1. Si en un plazo prudencial no se recibiere ninguna declaración del gobierno contra el cual se haya presentado la reclamación, o si la declaración recibida no se considerare satisfactoria por el Consejo de Administración, éste podrá hacer pública la reclamación y, en su caso, la respuesta recibida.

4. El procedimiento aplicable en caso de reclamación se rige por el Reglamento relativo al procedimiento para el examen de reclamaciones presentadas con arreglo a los artículos 24 y 25 de la Constitución de la OIT, en su tenor revisado por el Consejo de Administración en su 291.ª reunión (noviembre de 2004).
5. En virtud del artículo 1 y del párrafo 1 del artículo 2 del Reglamento citado, el Director General acusó recibo de la reclamación, informó de ella al Gobierno del Perú y la transmitió a la Mesa del Consejo de Administración.
6. En su 325.ª reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración declaró que la reclamación era admisible y designó un comité tripartito para examinar la cuestión. El Comité está compuesto por el Sr. Carlos Flores (miembro gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela), el Sr. Juan Mailhos (miembro empleador del Uruguay) y la Sra. Silvana Cappuccio (miembro trabajadora de Italia).
7. El Gobierno del Perú envió sus observaciones en respuesta a la reclamación mediante dos comunicaciones de fechas 1.º de marzo y 3 de mayo de 2016.
8. El Comité celebró su primera reunión el 2 de noviembre de 2016, además de subsiguientes reuniones de trabajo los días 3 de noviembre de 2016 y 14 de marzo de 2017.

## II. Examen de la reclamación

### A. Alegatos de la organización querellante

9. La Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP) alega la existencia de situaciones de trabajo forzoso en la Pontificia Universidad Católica del Perú derivadas de la firma de «contratos tipo» que contienen disposiciones que generan servidumbre por deudas.
10. La CGTP describe, a modo de ejemplo, la situación del profesor Fabien Yves Paul Cornillier quien fue contratado por la Universidad durante cinco años consecutivos (de enero de 2009 a febrero de 2013) como profesor e investigador principal en la unidad Centrum Católica. La CGTP indica que cuando el Sr. Cornillier quiso renunciar, la Universidad le negó la cancelación de sus beneficios sociales y le exigió el pago de una supuesta deuda de 305 181 nuevos soles por no haber cumplido plenamente sus obligaciones durante el período en que fue contratado. Añade la CGTP que, durante los cinco años en que fue contratado, el profesor no fue sancionado y que, por el contrario, su contrato fue renovado en cinco oportunidades. La organización sindical explica que esta situación es consecuencia de contratos tipo firmados entre la Universidad y los profesores. Dichos contratos no pueden ser negociados por el trabajador y prevén que si el profesor no cumple con la carga académica o de investigación determinada debe devolver el sueldo cobrado. En la práctica, la carga académica o de investigación consignada en el contrato es alta y la Universidad sólo otorga clases efectivas correspondientes al 30 por ciento de lo fijado. Cuando el profesor no quiere renovar su contrato, la Universidad le exige que devuelva el valor de las clases que no llevó a cabo, aun cuando las clases no han sido programadas ni asignadas por la Universidad, única entidad competente en este ámbito. En el caso del profesor Cornillier, la Universidad consignó en sus contratos la obligación de dictar 464 sesiones académicas pero sólo le asignó efectivamente 132 sesiones (lo que corresponde al 28 por ciento de la carga académica).
11. La CGTP considera que este sistema es ilegal y se convierte en un sistema de trabajo forzoso. Al respecto, se refiere a las obligaciones del Estado peruano, derivadas de la ratificación del Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105) que, en su artículo 1, c), obliga a los Estados a suprimir el trabajo forzoso u obligatorio como medida de disciplina en el trabajo. La CGTP señala que el caso del profesor Cornillier, que configura una situación de trabajo forzoso, está pendiente ante el Poder Judicial desde 2013, y manifiesta que tratándose de un derecho fundamental, como es la libertad del trabajo, debería ser tratado de manera rápida y eficaz. Además, la resolución del mismo podría promover las denuncias de víctimas de otras formas de trabajo forzoso que existen en el Perú. Las dilaciones indebidas en los procesos judiciales relativos a este derecho fundamental son incompatibles con el Convenio que exige «medidas eficaces» para proteger la libertad del trabajo.
12. La CGTP considera que esta práctica también configura una situación de servidumbre por deudas. Los profesores no tienen la libertad de dejar de trabajar para la Universidad sin que eso conlleve una grave sanción en forma de deuda. En el caso del profesor Cornillier, la Universidad le reclama un monto equivalente a 32 sueldos mensuales por el incumplimiento en el dictado de sesiones académicas y la omisión en la publicación de trabajos de investigación. Según la Universidad, las remuneraciones percibidas corresponden a un «adelanto» de remuneraciones. La CGTP considera que esta sanción es ilegal puesto que no existe incumplimiento ya que el trabajador cumplió con la carga lectiva y de investigación que le asignó la Universidad; estuvo a disposición de la empleadora en la medida que tenía dedicación exclusiva y a tiempo completo; y cumplió con la jornada de cuarenta horas semanales, tal como señalado en los contratos de trabajos sucesivos concluidos.

13. La CGTP se refiere a la definición del trabajo forzoso contenida en el artículo 2 del Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y a sus tres elementos constitutivos: trabajo o servicio; amenaza de una pena, y falta de voluntariedad. En base a diferentes documentos publicados por la OIT <sup>1</sup>, que explican el ámbito de la definición del trabajo forzoso, la CGTP considera que la exigencia de deudas impagables por el empleador constituye una amenaza pecuniaria que impide al profesor poder dejar de trabajar. En el caso del profesor Cornillier es imposible pagar una deuda que corresponde a 32 sueldos netos mensuales. Esta limitación del derecho a dejar el trabajo representa una vulneración flagrante de la libertad del trabajo. La CGTP recuerda que la «amenaza de una pena» puede adoptar diferentes formas incluso ser de orden pecuniario, como las penas ligadas a una deuda, y que se obliga al trabajador a continuar trabajando mediante coacciones jurídicas. Además, existe el riesgo de que la empleadora obligue al profesor a trabajar gratis para pagar dicha suma por un supuesto incumplimiento de contrato que no existe. Según la organización sindical, el mecanismo utilizado por la Universidad consiste en una manipulación de supuestas deudas que se van acumulando año tras año. En su Estudio General de 2012, la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones ha demostrado que la manipulación del crédito y de las deudas, ya sea por los empleadores o por los agentes de reclutamiento, sigue siendo un factor clave que atrapa a los trabajadores vulnerables en situaciones de trabajo forzoso.
14. La CGTP se refiere al tercer elemento de la definición del trabajo forzoso, el ofrecimiento voluntario, indicando que se trata del consentimiento libre y con conocimiento de causa dado por los trabajadores para formar parte de la relación de empleo. Esa voluntariedad debe existir durante toda la relación laboral e incluye la posibilidad de revocar el consentimiento libremente otorgado. En este ámbito pueden ejercerse formas sutiles de coacción, incluso jurídicas.
15. La CGTP añade que el caso del profesor Cornillier no es el único en dicha Universidad la cual se ha conminado a pagos de supuestas deudas a la mayoría de los profesores nacionales y extranjeros. El sindicato se refiere al caso de otros tres profesores (el Sr. Kobylinski Valverde, el Sr. Tveteras; el Sr. Gil) a quienes la Universidad exigió el pago de una deuda (entre 58 879 y 219 606 soles) y no les liquidó sus beneficios sociales. Existen innumerables casos que no son denunciados ante las instancias judiciales por miedo de represalias. La CGTP transmite una comunicación de septiembre de 2009 mediante la cual el Director de la Universidad señaló que el total de la plana docente tenía una deuda de carga lectiva de más de 7 000 sesiones y otro tanto de carga de investigación (equivalente a 9 millones de nuevos soles) y que «los profesores deben ver con los directores de programa como programarles cursos para ir cubriendo la deuda».
16. A la luz de estas informaciones, la CGTP considera que el *modus operandi* de la empleadora es reiterativo y la situación descrita de especial gravedad. El Estado peruano debería poner especial énfasis en solucionar este caso, cumpliendo así con su obligación de garantizar la aplicación efectiva de los convenios sobre la libertad de trabajo.

## B. Respuesta del Gobierno

17. En su comunicación de fecha 1.º de marzo de 2016, el Gobierno remitió información proporcionada por la Pontificia Universidad Católica del Perú. Dicha Universidad señala que la reclamación está basada principalmente en el proceso judicial en trámite interpuesto por el Sr. Cornillier en el 2013. Observa que la organización querellante cuestiona la

<sup>1</sup> Estudio General sobre los convenios fundamentales de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones, Conferencia Internacional del Trabajo, 101.ª reunión, 2012. Informe Global, *El costo de la coacción*, Conferencia Internacional del Trabajo, 98.ª reunión, 2009.

excesiva demora de la justicia peruana en resolver la demanda judicial así como los argumentos del fallo de primera instancia que declaró infundada dicha demanda. Señala además que la reclamación se refiere a dos casos similares que también están siendo discutidos ante el Poder Judicial.

- 18.** La Universidad se refiere al principio de independencia de la función jurisdiccional consagrado en la Constitución y señaló que toda persona y autoridad está obligada a acatar y dar cumplimiento a las decisiones judiciales sin poder calificar su contenido o sus fundamentos, restringir sus efectos o interpretar sus alcances. De igual modo, ninguna autoridad puede abocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional. Por consiguiente, y dado que existen procesos en trámite ante varios órganos jurisdiccionales, la Universidad considera que no puede emitir mayor observación respecto a las alegaciones presentadas ante la OIT por la CGTP.
- 19.** Por comunicación de fecha 3 de mayo de 2016, el Gobierno transmitió información adicional de la Dirección General de Derechos Fundamentales y Seguridad y Salud en el Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. Indica el Gobierno que dicha Dirección tiene competencia para emitir opinión técnica en relación con la reclamación presentada por la CGTP que alega una violación de la libertad de trabajo. Tras resumir brevemente los hechos, el Gobierno se refiere al proceso judicial interpuesto en agosto de 2013 por el profesor Cornillier en el que pide la nulidad de ciertas cláusulas contenidas en el contrato inicial y los contratos de prórroga subsecuentes. El Gobierno indica que el profesor peticona que se declare fundada su oposición al pago de 294 921 nuevos soles que le imputa la Universidad por concepto de devolución de salarios; que se ordene a la demandada una indemnización por concepto de daño moral por haber sufrido durante cuatro años de una situación de servidumbre por deudas con amenaza que se concretó cuando decidió romper con su situación de dependencia; y que la demandada pague los beneficios sociales y laborales correspondientes a la liquidación de sus contratos. El proceso se encuentra en trámite ante la Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. El Gobierno considera que debe ser el Poder Judicial el que, en instancia jurisdiccional y definitiva, resuelva la presente controversia, teniendo en cuenta el principio de independencia judicial que exige la proscripción de abocarse al conocimiento de causas pendientes ante el órgano jurisdiccional así como la interdicción de interferir en el ejercicio de la función confiada al Poder Judicial.
- 20.** El Gobierno describe las medidas tomadas para prevenir y erradicar el trabajo forzoso en todas sus modalidades. Se refiere en particular a la adopción, en 2007, del Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso, cuyo objetivo era la construcción y la consolidación de estructuras orientadas a garantizar la libertad del trabajo con participación concertada de instituciones públicas y de organizaciones de la sociedad civil. Este Plan fue sustituido por el II Plan Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso que cubre el período 2013-2017. Además, se refiere a la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso que constituye uno de los principales espacios de coordinación multisectorial para hacer frente a esta terrible problemática. Estas medidas demuestran que el Estado peruano se encuentra comprometido con la prevención y la erradicación del trabajo forzoso. El Gobierno concluye que si bien es cierto que la Organización Internacional del Trabajo ha establecido que, dado el carácter de sus responsabilidades, su competencia para examinar los alegatos no está subordinada al agotamiento de los procedimientos nacionales internos, es importante que la OIT considere el estado del proceso judicial mencionado por cuanto constituye, en este caso, el medio idóneo para garantizar los derechos invocados por el denunciante.

### III. Conclusiones del Comité

21. El Comité toma nota de que la Confederación General del Trabajo del Perú (CGTP) alega que los contratos tipo firmados entre los profesores y la Pontificia Universidad Católica del Perú (en adelante la Universidad) contienen cláusulas abusivas e ilegales que limitan la libertad de los profesores de poner fin a la relación laboral con la Universidad. La CGTP se refiere en particular al caso del profesor Cornillier quien trabajó de 2009 a 2013 para la Universidad bajo este tipo de régimen contractual. Según la CGTP, cuando el mismo renunció, la Universidad consideró que el profesor no había cumplido con la carga académica fijada en sus contratos y le exigió el pago de una deuda de 305 181 nuevos soles, equivalentes a 32 sueldos mensuales, a pesar de que el profesor había cumplido con su jornada de trabajo. El Comité toma nota de que la CGTP considera que este caso configura una situación de trabajo forzoso en la cual se limita la libertad del profesor de poner fin a la relación laboral bajo la amenaza de una sanción económica en forma de deuda. La CGTP considera que el Estado del Perú, al no dar tratamiento jurisdiccional pronto y eficaz al reclamo judicial planteado al respecto, no está adoptando las medidas necesarias para eliminar todas las formas de trabajo forzoso y por ende no está dando aplicación efectiva a los convenios de la OIT sobre el trabajo forzoso (Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29) y Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)).
22. El Comité observa que la respuesta del Gobierno (incluida una comunicación de la Universidad) no incluye informaciones concretas sobre el cumplimiento de los contratos laborales tipo firmados entre la Universidad y los profesores ni sobre cómo se desarrolló la relación contractual. El Gobierno señala que la reclamación se basa en la situación del profesor Cornillier que está siendo examinada por la Tercera Sala Laboral Permanente de la Corte Superior de Justicia de Lima. Considera por lo tanto que, en virtud del principio de independencia judicial, debe ser el Poder Judicial el que resuelva definitivamente el presente caso y, por lo tanto, no puede emitir observaciones al respecto.
23. El Comité estima que el hecho de que el caso del profesor Cornillier esté pendiente ante la justicia no le impide examinar la situación laboral de los profesores que pueden generar los contratos tipo a los que se refiere la organización querellante, a la luz del Convenio núm. 29 y en particular de la definición del trabajo forzoso contenida en su artículo 2, párrafo 1. El Comité recuerda que de la definición del trabajo forzoso resulta que tres elementos deben reunirse para que una situación pueda ser calificada como tal: la existencia de un trabajo o servicio, el hecho de que la persona no se haya ofrecido voluntariamente y la amenaza de una pena cualquiera.
24. El Comité estima que no puede cuestionarse la existencia del primer elemento puesto que existe un contrato de trabajo en el ámbito del cual el trabajador se compromete a realizar un trabajo.
25. En cuanto al segundo elemento de la definición, el «ofrecimiento voluntario», que remite al consentimiento dado libremente y con conocimiento de causa por los trabajadores para formar parte de una relación de empleo, así como a su libertad para renunciar a su empleo, el Comité observa que los profesores expresaron su consentimiento firmando los contratos de trabajo iniciales así como las prórrogas a los mismos. Sin embargo, el Comité observa también que, según la organización sindical, dichos contratos contendrían cláusulas abusivas que impedirían a los profesores poner fin a su relación laboral.
26. El Comité considera en este ámbito que conviene examinar el efecto de disposiciones de los contratos en cuestión que pueden impedir la terminación del empleo y por lo tanto transformar una relación contractual basada en la voluntad de las partes en un servicio obligatorio impuesto legalmente. En este sentido, el Comité observa que de la cláusula

contenida en el contrato inicial firmado por el profesor Cornillier y en los contratos de prórroga <sup>2</sup> reza como sigue:

En caso de que, terminado el contrato de trabajo, el contratado no cumpliera con la carga académica pendiente, el contratado se compromete a dictar la carga académica pendiente sin costo adicional o a recibir un menor importe de su liquidación de beneficios sociales más los reintegros correspondientes a la Universidad si el monto de sus beneficios sociales no fuera suficiente, salvo que la Universidad expresamente convenga algo distinto...

- 27.** Al respecto, el Comité toma nota de que la organización sindical indica que, en la práctica, la carga académica o de investigación consignada en el contrato es alta y la Universidad sólo otorga clases efectivas correspondientes al 30 por ciento de lo fijado en el contrato <sup>3</sup>. El Comité observa que, según surge de los documentos proporcionados, por una parte, la programación de la carga académica incumbe al director de programación <sup>4</sup> y, por otra parte, los profesores tienen la obligación de respetar la jornada de trabajo y estar a disposición en la Universidad <sup>5</sup>. Asimismo, no se desprende de la información proporcionada por las partes que la Universidad haya advertido de la necesidad de cumplir con la carga académica o haya impuesto sanciones disciplinarias en contra del Profesor Cornillier en relación con ausencias indebidas o con el incumplimiento de su carga académica y/o de investigación durante la vigencia del vínculo laboral. El Comité observa que sólo consta una referencia a una carga académica y de investigación pendiente en la tercera y cuarta prórrogas de contrato.
- 28.** El Comité considera, según las informaciones disponibles, que la prórroga de los contratos de los profesores cuando ya se tiene acumulado un retraso en el dictado de sesiones académicas, sin que se haya asignado el número de sesiones académicas fijado en el contrato, puede tener por efecto la acumulación de una deuda y por ende la generación de una situación de dependencia de los profesores respecto de la Universidad. El Comité toma nota de que, en el caso presente, al finalizar su relación laboral de 50 meses <sup>6</sup>, el profesor Cornillier se encontró en una situación en la que, además del descuento sobre la liquidación de los beneficios sociales, debía un número de sesiones académicas que ascendía a 32 salarios mensuales. Situación que ha podido plantearse mientras, según la información proporcionada, el profesor cumplió con la jornada de trabajo de 40 horas semanales prevista en los distintos contratos de trabajo. El Comité observa que, para cancelar la deuda que se le atribuye, el profesor tendría que devolver más de la mitad de los salarios percibidos durante su relación laboral, o seguir trabajando gratuitamente durante un largo plazo. El aumento de las sesiones académicas pendientes y por ende de una deuda, sin aparente acción para su reducción o liquidación por parte de la Universidad, puede equipararse a una amenaza que tiene una incidencia en la libertad del trabajador de poner fin a la relación laboral (tercer elemento de la definición del trabajo forzoso).

<sup>2</sup> Cláusula cuarta del contrato inicial y cláusula quinta de la primera y segunda prórroga.

<sup>3</sup> En el caso del profesor Cornillier, la CGTP indica que la Universidad consignó la obligación de dictar 464 sesiones académicas pero sólo le asignó efectivamente 132 sesiones (28 por ciento).

<sup>4</sup> Véase la cláusula octava de la tercera prórroga de contrato «Las partes convienen que el trabajador cumplirá su carga académica de acuerdo a la programación de sesiones que se efectúe, teniendo el empleador la facultad de fijar y/o variar los días, las horas y el lugar de trabajo, dentro y fuera del País».

<sup>5</sup> Véanse por ejemplo las cláusulas terceras del contrato inicial y las dos primeras prórrogas de contrato «El contratado tendrá dedicación a tiempo completo, debiendo laborar cuarenta (40) horas semanales, de lunes a viernes de 8.30 a.m. a 5.30 p.m. — disponiendo de una hora para el refrigerio —, horario que podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades».

<sup>6</sup> De enero de 2009 a febrero de 2013.



29. En conclusión, el Comité observa que las cláusulas que prevén la obligación arriba descrita no son en sí mismas constitutivas de trabajo forzoso, según el artículo 2 del Convenio núm. 29.
30. El Comité comprende sin embargo la preocupación expresada por la organización querellante en relación con los efectos perjudiciales que la utilización abusiva de dichas cláusulas puede tener en el goce de sus derechos laborales y en su libertad de poner fin a la relación de trabajo.
31. El Comité observa además, según la información proporcionada por la organización sindical, que la cuestión de las sesiones académicas pendientes parece ser una situación que afecta a varios profesores en la universidad. El Comité sugiere que el Gobierno vele por que la cuestión de los contratos tipo y la cláusula mencionada en el párrafo 26 sea objeto de un examen por parte de la universidad y de las autoridades competentes con el fin de evitar que de la utilización reiterada de dichas cláusulas no resulte una acumulación de una deuda que coloque al trabajador en una situación de dependencia que incida en su libertad de poner fin a la relación laboral. En el ámbito de este examen, se podría consultar a la Comisión Nacional para la Lucha contra el Trabajo Forzoso.
32. En lo que respecta al alegado incumplimiento del Convenio núm. 105, el Comité estima que los hechos en cuestión no se enmarcan en la aplicación del artículo 1, c), que se refiere al trabajo forzoso u obligatorio como medida de disciplina en el trabajo.

#### IV. Recomendaciones del Comité

33. *En virtud de las conclusiones expuestas en los párrafos 21 a 32 supra en relación con los asuntos planteados en la reclamación, el Comité recomienda al Consejo de Administración que:*
- a) *apruebe el presente informe;*
  - b) *invite al Gobierno a velar por que las autoridades competentes establezcan discusiones con la universidad para examinar el contenido y las modalidades de aplicación de los contratos tipo firmados entre la universidad y los profesores contractuales con miras a que la ejecución de dichos contratos no incida en la libertad de los trabajadores de poner fin a su relación laboral, teniendo en cuenta los puntos reflejados en los párrafos 28 a 31;*
  - c) *invite al Gobierno a que facilite información a este respecto a la Oficina, y*
  - d) *publique el presente informe y declare cerrado el procedimiento incoado por la reclamación.*

Ginebra, 15 de marzo de 2017

(Firmado) Sr. Carlos Flores

Sr. Juan Mailhos

Sra. Silvana Cappuccio

*Punto que requiere decisión: párrafo 33*