

Comisión de Aplicación de Normas

Fecha: 16 de mayo de 2022

Los Gobiernos que figuran en la lista de casos individuales tienen la posibilidad, si así lo desean, de proporcionar información por escrito a la Comisión.

▶ Información sobre la aplicación de los convenios ratificados proporcionada por los Gobiernos incluidos en la lista de casos individuales

Nigeria

Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. 26)
(ratificación: 1961)

Convenio sobre la protección del salario, 1949 (núm. 95) (ratificación: 1961)

El Gobierno ha comunicado la siguiente información por escrito.

En cuanto al artículo 1 del Convenio núm. 26, que trata del ámbito de aplicación del salario mínimo, tomamos nota de la observación de la Comisión de Expertos acerca del artículo 4 de la nueva Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, en lo relativo a la exclusión de algunas categorías de trabajadores, y puntualizamos que la reducción del tamaño mínimo de los establecimientos a los que se aplica el salario mínimo nacional, de 50 a 25 personas, fue una decisión adoptada por el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional, tras un amplio examen de nuestras condiciones y prácticas nacionales. Cabe señalar también que los establecimientos que emplean a menos de 25 personas suelen pertenecer a la economía informal y se espera que, gracias a la atención que se está prestando recientemente a la economía informal, especialmente desde la perspectiva de la protección social, la cuestión del alcance de la cobertura pueda volver a examinarse en la próxima revisión de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional.

En relación con el artículo 4, 1) del Convenio núm. 26, que aborda el sistema de control y sanciones, y con las observaciones del Congreso del Trabajo de Nigeria sobre los estados de la Federación que no cumplen la legislación, declaramos que, en virtud de lo dispuesto en el punto 34 de la parte relativa a las facultades legislativas de la Constitución de Nigeria, el asunto de la fijación del salario mínimo nacional para la Federación, y cualquier parte de la misma, corresponde al Gobierno federal según la Lista legislativa exclusiva. En consecuencia, los cuatro estados que aún no han comenzado a pagar el salario mínimo nacional están siendo supervisados conjuntamente por las oficinas estatales del trabajo del Ministerio Federal de

Trabajo y Empleo de los estados en cuestión, y la Comisión Nacional de Sueldos, Ingresos y Salarios, para garantizar la aplicación de dicho salario. En este sentido, las disposiciones de los artículos 12 y 13 de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, de 2019, acerca de la supervisión, el cumplimiento y la aplicación cubren las medidas que debe tomar un trabajador o sindicato frente a los empleadores que incumplan la legislación, para garantizar la justicia social y la equidad. También hay que señalar que durante el proceso de fijación del salario mínimo, el Comité Tripartito permanente, recientemente establecido, incluyó al representante del Foro de gobernadores estatales y, por lo tanto, dicha entidad participó en el proceso que dio lugar al nuevo salario mínimo nacional.

En lo tocante al artículo 2 del Convenio núm. 95 y a la protección del salario de los trabajadores a domicilio y los trabajadores domésticos, conviene señalar que la práctica del trabajo a domicilio no está muy extendida en Nigeria en términos de relaciones de trabajo. Los trabajadores a domicilio suelen ser trabajadores por cuenta propia, que a menudo trabajan en la economía informal y a quienes se emplea, sobre una base contractual, para trabajar con el beneficiario de sus servicios o de su trabajo. El trabajo doméstico es más frecuente en las relaciones de trabajo, dentro del ámbito del hogar, y de ahí el énfasis en el proyecto de ley del trabajo revisada sobre los trabajadores domésticos.

También tomamos nota de las observaciones de la Comisión de Expertos sobre los artículos 6, 12, 1), y 7, 2), del Convenio núm. 95 y reiteramos el compromiso del Gobierno de garantizar la protección de la libertad de los trabajadores de disponer de sus salarios asegurando que no se les coarta en cuanto a cómo, dónde y cuándo se gastan dichos salarios, así como de proteger y promover la periodicidad del pago de los salarios. En los artículos 2, 3 y 6 de nuestra ley del trabajo vigente se garantiza esta libertad y la no explotación de los salarios de los trabajadores. La inspección del trabajo integrada permite la supervisión y la aplicación de sanciones cuando se dictamina que ha habido una infracción, y los trabajadores también tienen derecho a presentar una queja contra todo empleador o empleadores infractores ante el Ministerio Federal de Trabajo, a través de las oficinas del trabajo de distrito, las oficinas del trabajo estatales, las oficinas del trabajo regionales y el Ministro de Trabajo y Empleo. En un intento más de fortalecer y reforzar las medidas para garantizar el pago del salario a intervalos regulares, tenemos la intención de recurrir al Consejo Consultivo Nacional del Trabajo, cuyos miembros representan a los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, para hacer hincapié en la necesidad de proteger los salarios. Además, aseguramos a la Comisión de Expertos que el artículo 35 de la actual Ley del Trabajo, que estaba obsoleto, ha sido objeto de revisión durante el proceso de revisión tripartita nacional del proyecto de ley del trabajo, del que fue testigo la Oficina Regional de la OIT para Nigeria, Ghana y Liberia.

En cuanto a las disposiciones del artículo 14 acerca del suministro de información sobre el salario antes de ocupar un empleo y de indicaciones concernientes al salario o pago, aclaramos que en el artículo 7 de la Ley del Trabajo en vigor se obliga al empleador a poner a disposición del empleado o trabajador una declaración escrita en la que se especifiquen los detalles de ese empleo, incluidas las tasas de salarios y el método de cálculo de los mismos, así como la forma y la periodicidad del pago. Las nóminas se entregan a los trabajadores y se pueden solicitar a posteriori para garantizar que los trabajadores conozcan la estructura y la naturaleza de sus salarios.

Nos gustaría concluir afirmando de forma inequívoca que Nigeria, en virtud de las disposiciones de la Ley sobre el Salario Mínimo Nacional, ha creado el Comité Tripartito sobre el Salario Mínimo Nacional como mecanismo legal de fijación del salario mínimo nacional. El Comité Tripartito está formado por representantes del Gobierno, de los sindicatos y de los

empleadores del sector privado en igualdad de condiciones, con un «plus» de representantes de la economía informal. Asimismo, resaltamos que la protección del salario reviste gran interés para el Gobierno y forma parte del mandato del Ministerio Federal de Trabajo y Empleo, que dispone de oficinas del trabajo estatales en los 36 estados de la Federación y el territorio de la capital federal, así como de oficinas regionales en las seis zonas geopolíticas del país. Además, se ha otorgado «voz» a los trabajadores en la legislación laboral vigente para presentar quejas laborales sobre toda infracción ante el Tribunal Nacional de Trabajo y el Tribunal de Apelación, cuando sea necesario.