



NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.6
3 enero 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: RUSO

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

MONGOLIA

/19 octubre 1977/

La República Popular Mongola, uno de los primeros países en firmar y ratificar los Pactos de Derechos Humanos, está aplicando sin demora sus disposiciones. Un análisis de las disposiciones de los Pactos indica que en su mayoría coinciden de alguna u otra forma con las disposiciones de la legislación orgánica y ordinaria de los países socialistas, incluida la República Popular Mongola, pese a que esa legislación fue formulada mucho antes de la aceptación de los Pactos.

Además, en la legislación se hace hincapié en las garantías políticas, jurídicas y económicas de los derechos de los ciudadanos, creando así las condiciones necesarias para su efectiva puesta en práctica.

Uno de los derechos fundamentales de los trabajadores en todo sistema de derechos y libertades humanos es el derecho a trabajar. La aplicación efectiva del derecho a trabajar consiste en proporcionar trabajo a todos los que deseen trabajar, y presupone proteger a todos del desempleo. La existencia de trabajo y la garantía de ocupación se complementan mediante el derecho a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, a un nivel de vida satisfactorio, incluidos alimentación, vestido y vivienda, a la seguridad social y a asistencia médica. En la República Popular Mongola el principio de igual salario por trabajo de igual valor está incorporado a la legislación y se respeta estrictamente en la práctica. Todos los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales pagadas. En el país se registra un continuo mejoramiento del nivel de vida, que se logra mediante el permanente crecimiento de la producción, el aumento de los salarios, la estabilidad de los precios y la inexistencia de la inflación. Todos los ciudadanos tienen derecho a la seguridad social, y todos los obreros y empleados están protegidos por el seguro social sufragado por el Estado. La asistencia médica es gratuita.

Estos y otros derechos vinculados con el trabajo garantizado y protegido, las condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y la inexistencia de discriminación se aseguran en la práctica a través de la legislación nacional y de los órganos sindicales.

77-30411

/...

ARTICULO 6

Derecho a trabajar

La organización del trabajo colectivo se basa en la República Popular Mongola en el sistema económico socialista y en la propiedad colectiva de los medios de producción, alcanzados a consecuencia de la victoria de las relaciones socialistas en la sociedad mongola.

En la República Popular Mongola el trabajo es una obligación sagrada para todos los integrantes aptos de la sociedad, y una cuestión de honor para cada ciudadano.

En la República Popular Mongola los derechos laborales de los ciudadanos están protegidos por la ley. En 1974 entró en vigor el nuevo Código de Trabajo de la República Popular Mongola, que con fuerza de ley consolida las conquistas alcanzadas en el mejoramiento de las condiciones de trabajo y asegura la protección de los derechos laborales de los trabajadores.

Los obreros y empleados ejercen su derecho a trabajar a través de la concertación de un contrato de trabajo. En virtud de la legislación laboral de la República Popular Mongola se prohíbe negar injustificadamente empleo a una persona. En la Constitución de la República Popular Mongola se expresa claramente que no se permite ningún tipo de restricción directa o indirecta de los derechos, ni el establecimiento de preferencias directas o indirectas en materia de empleo basadas en el sexo, la raza, la nacionalidad o la actitud respecto de la religión. Los obreros y empleados tienen el derecho a un salario garantizado por el Estado, acorde con la cantidad y la calidad de la labor realizada, independientemente del sexo, la raza, la nacionalidad o la religión.

Los ciudadanos de la República Popular Mongola, independientemente de su nacionalidad, gozan de iguales derechos en todas las esferas de la vida cívica, económica, cultural y sociopolítica del país.

La ley prohíbe toda restricción directa o indirecta de los derechos de los ciudadanos en razón de raza o nacionalidad, y prohíbe también la prédica del chauvinismo y del nacionalismo.

Se prohíbe que la administración despida a mujeres embarazadas, madres lactantes y mujeres con niños hasta de un año de edad.

En caso de total disolución de la empresa, dependencia u organización, pueden ser despedidas una vez asegurada su nueva colocación.

El objetivo del sistema productivo socialista de la República Popular Mongola y su principio motor es la obtención de una producción cada vez mayor a fin de acumular el ingreso nacional necesario para satisfacer en la mayor medida posible las necesidades personales y colectivas siempre crecientes de los miembros de la comunidad socialista.

/...

Los obreros y empleados tienen derecho a un salario garantizado por el Estado, acorde con la cantidad y la calidad del trabajo realizado; al descanso, de conformidad con la legislación sobre la limitación del día laborable y las vacaciones anuales pagadas; a condiciones saludables y seguras de trabajo, a capacitación y perfeccionamiento profesionales gratuitos, a la agrupación en sindicatos, a la participación en la dirección del proceso productivo y a la seguridad material por cuenta del Estado en la vejez y en caso de enfermedad o incapacitación, en el marco del seguro social estatal.

Cuando la empresa, dependencia u organización enfrente ineludibles exigencias productivas, la administración puede trasladar a los obreros y empleados a un puesto no estipulado en el contrato de trabajo en la misma empresa, dependencia u organización por un período no mayor de un mes, en la misma localidad y con una remuneración acorde con el trabajo realizado, pero no inferior a la remuneración media en el puesto anterior.

En caso de suspensión de las actividades productivas, los obreros y empleados son trasladados, habida cuenta de su especialidad y conocimientos, a otro puesto en la misma empresa, dependencia u organización mientras dure el período de inactividad, o bien a otra empresa, dependencia u organización, pero en la misma localidad y por un período no mayor de un mes.

La administración de la empresa, dependencia u organización debe organizar correctamente la labor de los obreros y empleados, brindar las condiciones necesarias para el crecimiento de la productividad del trabajo, asegurar la disciplina laboral, respetar permanentemente la legislación laboral y las normas de protección del trabajo, prestar atención a las necesidades y pedidos de los obreros y empleados, y mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

En los casos previstos en la legislación, la administración debe emplear a personas impedidas, y asegurarles condiciones satisfactorias de trabajo de conformidad con las recomendaciones médicas.

El Consejo de Ministros de la República Popular Mongola, de común acuerdo con el Consejo Central de los Sindicatos Mongoles, reserva en todas las empresas, dependencias y organizaciones, plazas de trabajo y capacitación laboral para los jóvenes salidos de las escuelas de enseñanza general y de institutos técnico-profesionales, así como para otras personas menores de 18 años.

Los jóvenes obreros diplomados en los institutos tecnicoprofesionales y los jóvenes especialistas procedentes de las instituciones de enseñanza especializada superior y media tienen trabajo garantizado según la especialidad y los conocimientos obtenidos.

Con la construcción del socialismo y el incontenible avance de la economía y la cultura del país, es cada vez más necesario mejorar continuamente el nivel educacional, profesional y cultural de los trabajadores y preparar personal altamente calificado para todas las ramas de la economía nacional. A consecuencia de las medidas tomadas por el Estado, más de un 60% de todos los obreros poseen actualmente educación media y superior, y más del 70% pertenecen a categorías calificadas.

/...

En nuestro país existe un sistema integral de educación superior, especializada, media y tecnicoprofesional.

La dirección planificada de las actividades productivas de la sociedad asegura la conjunción del pleno empleo de la población con el mejoramiento de su eficiencia laboral.

En la República Popular Mongola está asegurada la plena ocupación de la población apta del país.

El mejoramiento del nivel de empleo de la población del país se debe a la correcta combinación de una actitud consciente respecto del trabajo de la población con la necesidad adicional de mano de obra que experimenta la economía nacional.

La planificación de la mano de obra se realiza sobre la base del plan de cada organización, dependencia y empresa de todas las ciudades y distritos. Teniendo en cuenta los datos de sus informes se mantiene un registro por distritos, ciudades, ministerios y dependencias, determinando así las necesidades globales de mano de obra en todo el país.

A nivel nacional, las cuestiones de empleo son responsabilidad del Comité Estatal de Trabajo y Salarios del Consejo de Ministros de la República Popular Mongola, mientras que en los distritos y ciudades se ocupan de esos asuntos las dependencias laborales y de asuntos sociales subordinadas al Comité Estatal.

El servicio nacional central de información recibe datos varios y un balance de la mano de obra de las organizaciones locales de información y, basándose en la generalización y análisis de esos datos, elabora nueva legislación.

Al elaborar directrices para el desarrollo de la economía nacional, uno de los elementos fundamentales es el balance de los recursos humanos. Sobre la base de información y de datos estadísticos se elabora un balance proyectado e histórico de los recursos humanos.

En nuestro país se ha eliminado por completo el problema del desempleo. La demanda de mano de obra aumenta continuamente debido al crecimiento ininterrumpido de la producción nacional.

/...

ARTICULO 7

Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

Con la victoria del socialismo en Mongolia se ha eliminado por completo y para siempre la explotación del hombre por el hombre y las causas de tal explotación. Los trabajadores de la Mongolia socialista trabajan para sí y para su sociedad.

El régimen social de la República Popular Mongola asegura a todos los ciudadanos la oportunidad de trabajar. En la República Popular Mongola se aplica el principio socialista "de cada uno según su capacidad, a cada uno según su trabajo".

En la República Popular Mongola los trabajadores dirigen las empresas de propiedad estatal mediante los Jurales de diputados populares y los órganos de administración gubernamental creados por éstos.

En virtud de la Constitución de la República Popular Mongola, los ciudadanos de la República Popular Mongola, independientemente de su sexo, raza, nacionalidad y religión, tienen igual derecho al trabajo, al descanso, a la educación y a la asistencia médica gratuitas, y a la asistencia material por cuenta del Estado en la vejez, en caso de incapacitación, enfermedad o pérdida del sostén de la familia, etc.

Las relaciones laborales en la República Popular Mongola están reglamentadas por el Código de Trabajo de la República Popular Mongola, por diversos decretos del Presídium del Gran Jural del Pueblo, por las resoluciones del Consejo de Ministros de la República Popular Mongola, por los instrumentos jurídicos adoptados por el Comité Estatal de Trabajo y salarios del Consejo de Ministros de la República Popular Mongola independientemente o junto con el Comité Central de los Sindicatos Mongoles y por las instrucciones y demás instrumentos en materia de trabajo ratificados por decisiones de los ministerios sectoriales.

El Código de Trabajo regula las relaciones laborales de todos los obreros y empleados del país, facilitando el crecimiento de la productividad del trabajo, la mayor eficacia de la producción colectiva y el consiguiente mejoramiento de las condiciones de vida de los trabajadores, establece un elevado nivel de condiciones laborales y normas claras en materia de derechos y obligaciones de la administración y de los trabajadores, protege ampliamente los intereses del Estado socialista y garantiza la defensa de los derechos laborales de los trabajadores.

El convenio colectivo es una forma importante de participación de los trabajadores en la dirección de la producción. El convenio colectivo se concierta por escrito en las empresas y organizaciones, por un período de un año, entre el Comité Sindical, en nombre de los obreros y empleados, y la administración de la empresa u organización que actúa como persona jurídica.

El convenio colectivo contiene básicamente los siguientes grupos de cuestiones en forma de obligaciones recíprocas:

a) Cuestiones fundamentales de trabajo y salario, horas laborables y horas de descanso, incentivos materiales, protección del trabajo, mejoramiento de las condiciones de vida y de los servicios socioculturales prestados a los obreros y empleados;

/...

b) Cuestiones relativas al cumplimiento del plan y al aumento de la productividad laboral y otras cuestiones conexas;

c) Cuestiones relativas a la participación de los obreros y empleados en la gestión de la producción, y otras cuestiones conexas.

El contenido del convenio colectivo se ajusta a normas establecidas por la ley. Los funcionarios culpables de incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio colectivo pueden ser declarados responsables de ello.

Importante instrumento de protección de los intereses de los trabajadores es el contrato de trabajo o acuerdo entre los trabajadores y la empresa, dependencia u organización, en virtud del cual el trabajador asume la obligación de trabajar en determinada especialidad, categoría o puesto respetando las normas de la disciplina laboral interna, y la empresa u organización se compromete a abonar al trabajador el salario correspondiente y a asegurar las condiciones laborales previstas en la legislación laboral, en el convenio colectivo y en el acuerdo de las partes.

Las disputas laborales que surjan entre trabajadores y empleados y la administración son examinadas por las comisiones de controversias laborales, los comités sindicales y los tribunales populares. Los obreros y empleados pueden recurrir a la comisión de controversias laborales en cualquier momento sin limitación alguna de plazos. En caso de despido o traslado injustificados, los trabajadores pueden recurrir al tribunal dentro del mes siguiente a la fecha de notificación del despido o del traslado por parte de la administración.

El obrero o empleado restituido a su puesto anterior percibe el salario medio correspondiente a todo el lapso de inactividad forzosa, o la diferencia de salario correspondiente al período durante el cual haya desempeñado el trabajo de inferior remuneración.

En caso de que la administración demore el cumplimiento de la decisión judicial sobre reincorporación al trabajo del obrero o empleado, se abona también el salario o la diferencia de salario correspondiente al período entre la fecha del fallo judicial y la de su ejecución.

Las cuestiones de salarios, garantías y compensaciones están reglamentadas por el Código de Trabajo y otros instrumentos normativos.

En la sociedad mongola la estructura salarial responde a las disposiciones de diversas leyes económicas, y en particular de la ley de la remuneración acorde con el trabajo realizado.

El Estado y los sindicatos mongoles procuran mejorar de diversas formas la producción y la observancia de las normas de seguridad laboral, y asegurar las condiciones de trabajo más favorables posibles que respondan a las necesidades físicas y espirituales de los trabajadores.

Con el objeto de asegurar las condiciones laborales más favorables y seguras posibles para obreros y empleados, el Gobierno vigila el cumplimiento de las normas de seguridad laboral a través de los órganos estatales de vigilancia técnica (además

/...

de las inspecciones técnicas realizadas por los sindicatos). El Estado vigila también sistemáticamente el cumplimiento por parte de empresas, dependencias y organizaciones de las normas higiénicas, sanitario-higiénicas y sanitario-preventivas, a través de los órganos y dependencias del servicio sanitario-epidemiológico del Ministerio de Salud Pública, en virtud del decreto sobre control sanitario gubernamental en la República Popular Mongola. En la Constitución de la República Popular Mongola, ratificada en 1960 por los órganos supremos de Gobierno, así como en el Código de Trabajo de la República, promulgado en 1973, se asegura el derecho de todos los trabajadores de nuestro país al ascenso a las categorías superiores correspondientes, sobre la base de la experiencia y de los conocimientos, e independientemente del sexo, la nacionalidad, la raza o la religión.

Han sido aprobadas las correspondientes disposiciones del Comité Central del Partido Revolucionario Popular Mongol y del Consejo de Ministros de la República Popular Mongola en esta esfera, y se están aplicando con éxito.

El Estado presta gran atención a la correcta organización del descanso y de las actividades recreativas de los trabajadores.

Los obreros y empleados gozan de vacaciones anuales pagadas. A partir de 1974 la duración de las vacaciones básicas de los obreros y empleados fue aumentada en tres días. Además de estas vacaciones básicas los trabajadores gozan también de vacaciones complementarias que, para los obreros y empleados que trabajan en condiciones laborales duras e insalubres o fuera de los horarios habituales de trabajo, ascienden a 3,7 y 11 días laborables. Los obreros y empleados que trabajan bajo tierra en la industria minera tienen derecho a vacaciones complementarias de 11 a 23 días laborables, según su antigüedad ininterrumpida en el trabajo. Además de las vacaciones básicas y complementarias, los obreros y empleados tienen también derecho a vacaciones adicionales de dos días por 15 años de trabajo ininterrumpido, y a vacaciones adicionales de un día por cada cinco años de trabajo ininterrumpido.

Además, las mujeres con 5 o más niños, y los impedidos pertenecientes a las categorías I y II que hayan quedado incapacitados mientras trabajaban, tienen derecho a vacaciones gratuitas en casas de descanso de 14 a 21 días de duración, una vez por año.

En la República Popular Mongola, en virtud de la Constitución y de la legislación laboral, las mujeres perciben igual salario que los hombres por trabajo de igual valor.

Se prohíbe la ocupación de mujeres en trabajos pesados e insalubres, así como en trabajos bajo tierra.

Se prohíbe asimismo que las mujeres transporten y desplacen pesos superiores a los máximos establecidos en las normas correspondientes.

/...

En las empresas, dependencias y organizaciones con numerosa mano de obra femenina se organizan guarderías y jardines de infantes, así como locales para alimentar a niños de pecho y para la higiene personal de las mujeres.

En caso de necesidad, las organizaciones sindicales y las empresas proporcionan plazas gratuitas o en condiciones favorables en sanatorios y casas de descanso a mujeres embarazadas y a madres solas con hijos a cargo, y les proporcionan asistencia material con cargo a los recursos del seguro social de la empresa, dependencia u organización, etc.

Los trabajadores de nuestro país pasan sus horas de ocio en establecimientos de difusión cultural, cuya red se extiende y refuerza año tras año. En 1975 el número de círculos y casas de cultura creció respecto de 1970 6,1 veces, el de salas de estudio 5 veces, el de bibliotecas 20 veces, el de teatros, asambleas y otras agrupaciones artístico-profesionales 3 veces, y el de cinematógrafos e instalaciones cinematográficas móviles 5 veces.

Las escuelas laborales socialistas de los sindicatos mongoles desempeñan una importante función en la correcta utilización por parte de los trabajadores de sus horas de ocio, en la mejora de su nivel cultural general, de sus conocimientos económicos, de su calificación y de su pericia técnico-productiva. En los últimos tres años millares de obreros y empleados del país mejoraron gracias a ellas su calificación técnico-productiva y sus conocimientos económicos.

El Estado mongol presta gran atención al desarrollo de la práctica deportiva con miras a una utilización racional y correcta de las horas de ocio de los trabajadores y al mejoramiento de su salud. En las diversas organizaciones y círculos deportivos y de cultura física se ejercitan actualmente en forma regular cerca del 90% de todos los obreros y empleados.

Además de brindar condiciones satisfactorias de trabajo y descanso, el Gobierno mongol está adoptando medidas encaminadas a aumentar el tiempo libre de los trabajadores. En el último plan quinquenal el volumen de los servicios domésticos comunitarios prestados a la población aumentó en 3,4 veces, incluidos los servicios de lavandería y tintorería que aumentaron en 3,2 veces. Se está adoptando un amplio conjunto de medidas encaminadas a asegurar la corrección y la eficiencia de los servicios prestados a la población. Ello disminuye el tiempo invertido por los trabajadores en las tareas domésticas y aumenta su tiempo libre.

De conformidad con las decisiones del 17º congreso del Partido Revolucionario Popular Mongol, se prevé que en el quinquenio en curso (1976-1980), a fin de continuar satisfaciendo las crecientes necesidades materiales y espirituales del pueblo, seguirán aumentando los ingresos reales y nominales de la población, mejorarán las condiciones de trabajo y la oferta de bienes de consumo masivo, se ampliará la construcción de viviendas y el número y volumen de los servicios domésticos comunitarios, se elevará el nivel educativo y cultural de los trabajadores, se mejorarán los servicios médicos, se crearán condiciones más satisfactorias para la protección de la salud de la madre y del niño, y la educación de las jóvenes generaciones, se crearán estímulos materiales y morales apropiados y se reforzará su efecto en el mejoramiento de la efectividad de la producción.

/...

ARTICULO 8

a) La Constitución de la República Popular Mongola, garantiza a obreros y empleados el derecho a organizarse en sindicatos. Tal como se indica en el inciso a) del párrafo 1 del artículo 8 del presente Pacto, el ejercicio de este derecho no tiene otras restricciones que las que prescribe la Constitución de la República Popular Mongola y que son necesarias en nuestra sociedad socialista en interés de la seguridad nacional o del orden público, o para la protección de los derechos y libertades de los demás integrantes de la sociedad.

b) Los sindicatos mongoles están organizados por sectores productivos. Es decir, los obreros y empleados se asocian en sindicatos de grandes dimensiones y escala nacional según las industrias o los sectores económicos más grandes e importantes. En tal sistema los obreros y empleados que trabajan en una misma empresa (taller, fábrica, empresa estatal, etc.), o dependencia se asocian en un sindicato y, a su vez, cada sindicato está integrado por los trabajadores empleados en una misma rama de la economía nacional.

La dirección general del movimiento sindical del país está a cargo del Comité Central de los Sindicatos Mongoles.

Los afiliados de cada sindicato, a través de sus comités centrales, tienen el derecho de establecer y fortalecer vínculos con los sindicatos hermanos de otros países del mundo.

c) Los sindicatos mongoles funcionan conforme a los estatutos que hayan adoptado, y están exentos de la obligación de inscribirse ante los órganos gubernamentales.

Los sindicatos mongoles, por intermedio del Comité Central de los Sindicatos Mongoles, poseen el derecho de iniciativa legislativa.

ARTICULO 9

Información acerca del derecho a la seguridad social

1. Una de las conquistas del pueblo mongol en los años de la revolución popular es la aparición y el desarrollo en nuestro país del derecho a la seguridad social.

El derecho a la seguridad social se expresa en el artículo 79 de la Constitución de la República Popular Mongola: "Los ciudadanos de la República Popular Mongola tienen derecho a asistencia material por cuenta del Estado en la vejez, en caso de invalidez, de enfermedad o de pérdida del sostén de la familia".

Este derecho se garantiza mediante subsidios a través del sistema de la seguridad social, del seguro social y del fondo especial de las organizaciones cooperativas, y mediante la ampliación de la red de centros de veraneo y casas de descanso, la prestación de asistencia médica gratuita y el mejoramiento de la protección del trabajo.

/...

Esos derechos fundamentales se aseguran en la práctica mediante instrumentos normativos del Presidium del Gran Jural del Pueblo y del Consejo de Ministros de la República Popular Mongola, tales como la ley de pensiones y subsidios estatales, la ley de protección de la salud, y las normas relativas al otorgamiento de subsidios por cuenta del seguro social estatal, y la instrucción sobre pensiones y subsidios a miembros de las organizaciones agropecuarias.

Todas las pensiones y subsidios otorgados a los trabajadores en el marco de la seguridad social y del seguro social son sufragados exclusivamente por el Estado.

2. a) En la ley de salud pública de la República Popular Mongola se indica: "Las dependencias y organizaciones de salud pública de la República Popular Mongola garantizan a los ciudadanos asistencia médica gratuita y asequible". En consecuencia, los ciudadanos tienen asegurada asistencia médica gratuita.

Además, en caso de necesidad, el Estado garantiza a los impedidos dispositivos protésico-ortopédicos, aparatos para sordos, elementos especiales de transporte y otros medios, en el marco de la seguridad social.

b) Los obreros y empleados temporariamente impedidos reciben un subsidio del fondo del seguro social estatal, y los miembros de las organizaciones agropecuarias lo reciben del fondo de pensiones y subsidios de la cooperativa. Este subsidio se paga en casos generales de enfermedad o de trauma sufrido fuera del trabajo, de accidente laboral o enfermedad profesional, de cuidado de un familiar enfermo, cuarentena, curación en un sanatorio o lugar de veraneo, y de hospitalización para colocación de prótesis.

Para los trabajadores con menos de cinco años de antigüedad el subsidio es del 40% al 60% del salario medio mensual; con una antigüedad de cinco a siete años es del 60% al 80%, y con una antigüedad de siete a 13 o más años del 80% al 90%.

c) Las mujeres tienen derecho a licencia por embarazo y maternidad de 45 días corridos antes del parto y 56 días corridos después del mismo, y 70 días en caso de parto difícil o de nacimiento de mellizos. Los subsidios por embarazo y maternidad se pagan con cargo a los recursos del seguro social. Los subsidios son del 50% para las mujeres con antigüedad ininterrumpida de siete meses y del 100% para las mujeres con antigüedad de más de siete meses.

Las madres distinguidas con la condecoración "Gloria de la Maternidad" de primera y segunda categoría reciben un subsidio del 100% del salario mensual medio, independientemente de la antigüedad.

d) Los obreros y empleados perciben una pensión por invalidez en caso de invalidez de primero, segundo y tercer grado, es decir, en caso de incapacidad permanente y prolongada.

Los motivos de incapacitación se subdividen en: incapacitación por accidente laboral o enfermedad profesional, e incapacitación por enfermedad de tipo general.

/...

Las pensiones por invalidez se establecen de diversas maneras, según las causas de la incapacitación, las condiciones laborales, la edad, la antigüedad en el trabajo y el grado de invalidez.

e) Los obreros y empleados tienen derecho a la pensión de jubilación al cumplir los 60 años con una antigüedad no menor de 25 años, en el caso de los hombres, y al cumplir los 55 años con una antigüedad no menor de 20 años, en el caso de las mujeres.

Tienen derecho a una jubilación en condiciones favorables:

- los obreros y empleados que trabajen bajo tierra, o en condiciones calurosas e insalubres: los hombres, a los 50 años de edad y con una antigüedad total no menor de 20 años, incluidos, como mínimo, 10 años en las condiciones antedichas; las mujeres, a los 45 años y con una antigüedad total de 15 años, incluidos 7 años y 6 meses en las condiciones antedichas;

- los obreros y empleados que trabajen en otras ocupaciones con condiciones duras de trabajo: los hombres, a los 55 años con una antigüedad total no menor de 25 años; incluidos 12 años y 6 meses, como mínimo, en las condiciones antedichas; las mujeres, a los 50 años y con una antigüedad total no menor de 20 años, incluidos 10 años, como mínimo, en las condiciones antedichas;

- las mujeres que hayan dado a luz a 4 o más hijos y los hayan criado hasta los 6 años de edad tienen derecho a una jubilación a los 50 años, con una antigüedad no menor de 15 años;

- los obreros y empleados ciegos que perciban una pensión de invalidez tienen derecho a percibir, en vez de esta pensión, una pensión de jubilación: los hombres, a los 50 años y con una antigüedad no menor de 15 años; las mujeres, a los 40 años y con una antigüedad no menor de 10 años.

Los obreros y empleados que, trabajando, alcancen la edad de jubilación, pero no tengan la antigüedad necesaria para percibir una pensión completa, y que hayan trabajado por lo menos cinco años, perciben una jubilación proporcional a la antigüedad.

La jubilación mensual mínima es de 150 tugrik, y la jubilación máxima, de 800 tugrik por mes.

f) La jubilación en caso de pérdida del sostén de la familia se otorga a los familiares no aptos para el trabajo que el obrero o empleado fallecido tuviera a su cargo.

Las familias de los obreros y empleados fallecidos a consecuencia de un accidente en el trabajo o a consecuencia de una enfermedad profesional perciben una pensión acorde con las condiciones laborales y el número de familiares no aptos para el trabajo, independientemente de la antigüedad del sostén de la familia.

/...

Las familias de los obreros y empleados fallecidos a consecuencia de una enfermedad de tipo general perciben una pensión acorde con la antigüedad del sostén de la familia y de las condiciones arriba indicadas.

f) Los trabajadores y empleados temporariamente incapacitados debido a un accidente sufrido en el trabajo o a una enfermedad profesional perciben un subsidio, independientemente de la antigüedad, igual al 100% del salario.

En caso de personas incapacitadas por períodos prolongados de tiempo a consecuencia de los motivos arriba indicados se determina la categoría de invalidez y se otorgan subsidios.

3. El subsidio familiar básico es el subsidio para las familias numerosas.

Ese subsidio se otorga a las madres con cuatro o más hijos a cargo, por los montos siguientes:

Para las madres con 4 a 6 hijos - 400 a 1.200 tugrik

Para las madres con 7 a 9 hijos - 1.750 a 3.150 tugrik

Para las madres con 10 o más hijos, 400 tugrik por cada uno, hasta los 16 años.

Asimismo, las madres que hayan dado a luz a dos hijos reciben un subsidio por única vez de 500 tugrik por cada niño, y las que hayan dado a luz a 3 o más hijos - 1.000 tugrik por cada niño, y los niños son criados gratuitamente en guarderías hasta los 3 años.

Además de esta ayuda material directa a las familias, el Estado cría a los niños gratuitamente en las guarderías y los jardines de infantes (en los jardines de infantes los padres pagan una parte insignificante de los gastos de alimentación), asigna una subvención estatal para la producción de vestimenta infantil y útiles escolares, proporciona enseñanza gratuita en todas las escuelas de diversas categorías y otorga becas a los alumnos de los institutos de enseñanza superior y media.

El régimen social en nuestro país garantiza a todos los ciudadanos la posibilidad de trabajar. Por eso en nuestro país no existe la desocupación.



NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.7
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

HUNGRIA

28 octubre 1977

I. OBSERVACIONES GENERALES

- Apartados A, B, C, D

Las principales particularidades del sistema de trabajo en la República Popular Húngara son: una legislación del trabajo que asegura amplios derechos a los trabajadores, el pleno empleo gracias a la industrialización socialista - actualmente éste se presenta bajo la forma de un aumento de la demanda de mano de obra - y el sistema instituido de convenios colectivos que, unido a amplios derechos sindicales, constituye prácticamente una protección social que se extiende al conjunto de la población. Entre otros beneficios, figuran los servicios médicos gratuitos, medicamentos a precios ventajosos, límite de edad muy bajo para la jubilación aun a escala mundial, sistema de protección a las madres, los niños, las mujeres, reconocido universalmente.

Estos logros existían ya cuando entró en vigor el Pacto, habida cuenta de que, también el desarrollo de esos derechos derivaba directamente de la formación de la República Popular Húngara y de su evolución histórica, económica, social y cultural. Conforme a ello, no sólo podría hablarse de desarrollo ulterior en lo que concierne al tiempo transcurrido después de la entrada en vigor del Pacto 22 de marzo de 1977. En cuanto a los sistemas de las instituciones existentes, pueden clasificarse en la forma siguiente:

1. Sistema de las instituciones y medidas estatales

a) El plan económico nacional: define a fondo la demanda y la oferta de mano de obra, el aumento de los ingresos, la cantidad y la calidad de las prestaciones de la seguridad social;

b) La actividad de los ministerios competentes desplegada sobre la base del plan económico nacional, al cual la Asamblea Nacional ha otorgado fuerza de ley, y las otras normas jurídicas en vigor - Ministerio del Trabajo: Código del Trabajo; Ministerio de Salud: leyes y normas en materia de salud y de protección de la salud; Ministerio de la Cultura: ley vigente sobre la educación pública;

2. Los derechos de los órganos sindicales por rama, territorio y centro

a) Derechos de aprobación y veto garantizados por la ley;

b) Derechos asegurados a los trabajadores en los convenios colectivos;

c) Derechos e instituciones de representación de los particulares, que comprenden el servicio de asistencia jurídica gratuita, considerado como la última conquista importante y que corresponde a todos los trabajadores a fin de que puedan hacer valer en un mayor grado sus derechos en los planos del trabajo y de la seguridad social.

3. Organizaciones y movimientos sociales: La actividad de los diversos movimientos de mujeres y de la juventud dirigida a destacar la importancia de los derechos de las capas sociales y a proteger esos derechos. Esa actividad se extiende también al campo del ejercicio de los derechos sociales y culturales y de los del trabajo.

- Apartado E

1. En Hungría, se hace valer integralmente el derecho a la libre determinación, de conformidad con los artículos 1 a 5 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales.

2. En relación con las discriminaciones por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, etc., mencionadas a este respecto, es bien sabido que todas esas formas de discriminación estaban ya prohibidas en virtud de las disposiciones constitucionales y que, en circunstancias determinadas, ellas pueden acarrear sanciones penales.

3. La situación de los residentes no húngaros es en general idéntica o análoga a la de los nacionales húngaros que viven en el país, con excepción del ejercicio de ciertos derechos políticos y de defensa nacional: derecho a voto, elegibilidad, servicio militar, etc. En lo que concierne a la esfera de los derechos económicos, sociales y culturales, ni la seguridad social húngara ni el derecho a trabajar admiten discriminación sobre la base de la nacionalidad. En la práctica, los residentes que no tienen nacionalidad húngara gozan de iguales derechos que los nacionales húngaros. Llegado el caso, en el curso de los procedimientos relacionados con el trabajo, el residente extranjero tiene derecho a utilizar su idioma materno aunque hable eventualmente húngaro. De conformidad al derecho del trabajo, sólo en el caso de puestos que sean estrictamente de servicio público es un requisito esencial la nacionalidad húngara: relator administrativo, juez, procurador, etc. El permiso de residencia otorgado a los extranjeros les sirve al mismo tiempo de permiso de trabajo.

/...

La nota del Secretario General de las Naciones Unidas y el Pacto se remiten también a la cuestión de los trabajadores migrantes. Ese problema carece de importancia en Hungría, ya que la mayoría de los residentes no húngaros que trabajan en el país han llegado a él por vinculaciones familiares o bien son estudiantes extranjeros becados. Su situación jurídica es la misma que la de los nacionales húngaros que se encuentren en una situación análoga.

/...

II. ARTICULO 6: EL DERECHO A TRABAJAR

- Apartado A

La Constitución de la República Popular Húngara declara el derecho a trabajar; la realización práctica de este derecho está asegurada por la Ley No. II/1967 sobre el Código del Trabajo y la ordenanza gubernamental No. 34/1967/X.8 sobre aplicación del Código del Trabajo, así como por las disposiciones que reglamentan el empleo de la mano de obra y la formación profesional.

El inciso 1 del artículo 55 de la Constitución dispone: "La República Popular Húngara asegura a sus ciudadanos el derecho al trabajo y a una remuneración adecuada a la cantidad y a la calidad del trabajo realizado". El inciso 2 dispone: "Este derecho se pone en práctica en la República Popular Húngara mediante el desarrollo sistemático de los medios de producción de la economía nacional y por el empleo de la mano de obra de conformidad con el plan de la economía nacional". La Dirección práctica del cumplimiento de estos deberes se efectúa en Hungría en forma general por el Gobierno y en sus detalles por los órganos de gestión económica (en primer término por la Oficina Nacional de Planificación y el Ministerio de Trabajo). Los planes de la economía nacional, garantía fundamental del empleo de la mano de obra, son promulgados por la Asamblea Nacional.

En Hungría, todos los ciudadanos que han cumplido 14 años y completado con éxito la escuela primaria, o que han recibido dispensa de la concurrencia a la escuela, pueden dedicarse al trabajo. El empleo de un menor que no ha alcanzado la edad de 16 años exige sin embargo el consentimiento adicional de su representante legal (Código del Trabajo, párr. 18, incisos 1 y 2).

En la contratación, está prohibida toda discriminación de los trabajadores en razón de su sexo, edad, nacionalidad, raza y origen (inciso 3 del párrafo 18 de la Ley antes mencionada). El empleador que se rehúsa ilegalmente a dar empleo a un trabajador por razones de sexo, edad, nacionalidad, raza u origen, comete una infracción a las normas y es pasible de multa (ordenanza gubernamental No. 17/1968/IV. párr. 75, inciso 1, c).

- Apartado B

El empleo planificado que constituye la principal garantía del derecho a trabajar, significa a la vez la puesta en práctica de la libertad de contratación. El Estado realiza sus esfuerzos por medio de estímulos económicos y materiales, a fin de que todas las personas se empleen en el trabajo que mejor corresponda a los intereses de la sociedad.

El Gobierno húngaro se ha adherido a los siguientes Convenios de Trabajo:

- Convenio No. 122 relativo a la política del empleo;
- Convenio No. 111, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación;

/...

- Convenio No. 2 sobre desempleo;
- Convenio No. 29 sobre trabajo forzoso;
- Convenio No. 142 sobre la orientación profesional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos;
- Convenio No. 140 relativo a la licencia pagada de estudios.

Los informes del Gobierno húngaro sobre la ejecución de los convenios enumerados se encuentran a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo y contienen información detallada referente a los puntos 1 a 6 del apartado B.

- Apartado B, 1 y 2

El principio según el cual los ciudadanos aseguran su subsistencia por medio de un trabajo que eligen o aceptan libremente, rige con generalidad en Hungría. El orden social y económico socialista favorece el desarrollo constante y adecuado al plan de la economía nacional, lo que conduce al hecho positivo de que el derecho al trabajo no se limita a ser un mero ideal, sino que se concreta también en la práctica. En nuestro país no existe el desempleo desde hace años, la población hábil disfruta de pleno empleo de carácter productivo, lo que a su vez permite el desarrollo económico, social y cultural ininterrumpido de los ciudadanos.

El desarrollo mencionado tiene por efecto precisamente que la mano de obra disponible no siempre alcanza para dar cumplimiento a las tareas. En uno u otro lugar se presenta una insuficiencia de mano de obra y, para satisfacerla, el Gobierno ha adoptado diversas medidas eficaces: por ejemplo, se ha creado un suplemento de pensión para estímulo de quienes continúen trabajando después de haber alcanzado la edad límite; los retirados - sin dejar de recibir su pensión - pueden dedicarse al trabajo hasta cierto número de horas por año.

- Apartado B, 3

Con el fin de permitir a los trabajadores interesados encontrar empleo del modo mejor organizado, de conformidad con el plan y las exigencias de empleo, el Gobierno ha creado dos instituciones:

a) La institución para la colocación de los trabajadores que había funcionado ya en el pasado fue reorganizada por el decreto No. 7/1976/IV.10 del Ministerio del Trabajo. Así, los órganos de colocación adaptados a la organización del aparato de Estado despliegan su actividad en las ciudades, distritos y grandes comunidades; sus servicios son gratuitos tanto para los trabajadores como para los empleadores. Con el fin de facilitar la inscripción en el registro de cargos vacantes y fomentar el empleo, las empresas deben informar periódicamente a estos órganos de colocación acerca de sus necesidades previsibles de mano de obra, es decir, notificar sus necesidades de mano de obra no cubiertas.

/...

Con el fin de asegurar la mano de obra necesaria, la norma permite igualmente la contratación por colocación obligatoria en ciertas zonas geográficas, es decir, para ciertas empresas y esferas de trabajo. Esto puede ser efecto de la importancia de ciertas empresas desde el punto de vista de la economía nacional, así como del propósito de apoyar la contratación de mujeres, menores, jóvenes que egresan de la escuela para dedicarse por primera vez al trabajo, y aquellos que tienen necesidad de ayuda social (sobre todo las personas que tienen una capacidad de trabajo disminuida). Únicamente por la vía de los órganos de colocación pueden contratarse los trabajadores despedidos por razones disciplinarias, los que abandonaron arbitrariamente su puesto de trabajo anterior, o aquellos que en el curso de un año han cambiado tres o más veces de lugar de trabajo, siempre que sus relaciones de trabajo hayan terminado por despido. Pero tampoco en el caso de colocación obligatoria existe para el trabajador la obligación de aceptar la esfera de trabajo determinada que le es ofrecida.

b) De conformidad con la resolución 1023/1976/VII.15 del Consejo de Ministros y con el Decreto No. 12/1976/X.3 del Ministerio del Trabajo, los especialistas que se inician después de haber terminado sus estudios en el ciclo diurno de una institución de enseñanza superior pueden aspirar por la vía de un concurso a un cargo que exige una calificación superior, para mejor satisfacer las necesidades de la sociedad. Con este fin, las empresas hacen conocer a los institutos de enseñanza superior sus cargos vacantes para especialistas; sobre la base de esta información, los estudiantes que egresan presentan sus solicitudes ante el director del instituto de enseñanza superior. Cada concursante puede presentarse en tres concursos como máximo, con indicación del orden de preferencia. El director del instituto de enseñanza superior examina las solicitudes de concurso y establece el orden de recomendación. La empresa - teniendo en cuenta las recomendaciones - resuelve en un plazo fijo el resultado del concurso.

- Apartado B, 4

Mediante la orientación profesional, la República Popular Húngara facilita a los alumnos que egresan de las escuelas generales y secundarias la elección de una profesión adecuada a su calificación, es decir, la continuación de sus estudios en una esfera (formación de obreros calificados, escuelas secundarias profesionales, escuelas superiores técnicas, escuelas superiores) que corresponda a las necesidades del país. Existe un instituto de orientación profesional de esta clase en todos los departamentos. El Decreto No. 13/1975/IX.14 del Ministerio del Trabajo dispone igualmente que las empresas más importantes deben establecer periódicamente el número de sus trabajadores manuales que desean cursar estudios y apoyarlos en ese punto.

El sistema de los contratos de estudios sirve para elevar el nivel de calificación profesional y para asegurar las necesidades de las empresas en materia de especialistas. Las empresas pueden celebrar contratos de estudios con sus propios trabajadores o con otros con los que no tienen relación de trabajo, a fin de que tomen parte en una formación escolar o en un curso de calificación para determinada esfera de trabajo. En virtud de ese contrato, la empresa presta su asistencia al trabajador para que termine sus estudios, mientras que el trabajador se compromete

/...

a no retirarse de la empresa durante cierto plazo después de haber completado su formación profesional (Código del Trabajo, inciso 2 del párr. 21; Decreto sobre la aplicación del Código del Trabajo, párr. 15).

El Decreto No. 23/1974/IX.4 del Ministerio del Trabajo ofrece igualmente numerosas ventajas a los trabajadores que cursan estudios: una distribución conveniente de las horas de trabajo, una licencia de estudios pagada, horarios de trabajo reducidos, y el reembolso de determinados gastos.

- Apartado B, 5

Numerosas disposiciones del Código del Trabajo protegen a los trabajadores contra las tentativas de la empresa que tiendan a rescindir un contrato de trabajo, asegurando con ello al mismo tiempo el derecho al trabajo. Mientras el trabajador puede rescindir el contrato de trabajo en todo momento sin indicación de causa, la empresa está obligada a dar motivos del despido y si la razón no corresponde a la realidad, el despido se declara nulo en juicio (Código del Trabajo, incisos 1 y 2 del párr. 26).

En esta esfera, la sentencia No. 95 del Colegio del Trabajo de la Corte Suprema - publicada en 1977 - tiene una gran importancia; dispone que el fundamento expresado por la empresa no solamente debe ser concreto, sino que además el despido debe estar debidamente motivado por hechos y circunstancias que permitan apreciar que la empresa ya no tiene necesidad del trabajo suministrado. En especial, el derecho de los trabajadores al trabajo determina que la empresa no pueda rescindir un contrato de trabajo más que en el caso de que la relación de trabajo respectiva no satisfaga sus necesidades. La Corte Suprema expresa aún que el despido comunicado en la forma prescripta debe anularse también en el caso de que la empresa no ejerza su derecho de rescindir en forma adecuada al propósito social de este derecho. Constituye un caso particular de esta clase aquel en que las circunstancias permiten concluir que el despido tiene por finalidad la eliminación de un trabajador que ha formulado una crítica justa o presentado una observación o notificación de interés común.

En ciertos casos (enfermedad que produce la incapacidad para el trabajo, embarazo, licencia sin pago otorgada para prestar cuidados al hijo, etc.), el derecho de despedir está limitado para las empresas por prohibiciones (Decreto sobre la aplicación del Código del Trabajo, párr. 26). En otro caso, la norma jurídica restringe el ejercicio del derecho de despido (inciso 3 del párr. 26 del Código del Trabajo; Decreto sobre la aplicación del Código del Trabajo, párr. 27); existen casos en que la empresa no puede rescindir el contrato salvo por razones muy excepcionales (por ejemplo, en casos de trabajadores empleados durante largo tiempo y que se han distinguido por un trabajo superior al nivel medio y por su comportamiento ejemplar, de trabajadores que por sí solos mantienen cuatro o más miembros de sus familias, de mujeres solas hasta que su hijo alcanza la edad de 18 años, etc.). En sus sentencias Nos. 10 y 77, el Colegio del Trabajo de la Corte Suprema ha expuesto más ampliamente cuáles son los casos excepcionales o particularmente justificados en que el despido de un trabajador incluido en las

/...

restricciones antes enumeradas queda justificado, indicando que a ellas debe agregarse siempre una causa por la cual la subsistencia del contrato del trabajo resulte insostenible o constituya una carga desmesuradamente pesada para la empresa. Esta causa grave puede estar en vinculación con la persona del trabajador o con la gestión de la empresa. Según las instrucciones de la Corte Suprema, la existencia de una causa grave siempre debe estudiarse con gran cuidado.

- Apartado B, 6 Véase la respuesta correspondiente a II (C).

- Apartado C.

El Anuario Estadístico Internacional del Trabajo contiene datos detallados acerca del nivel de empleo en la República Popular Húngara.

El Gobierno húngaro señala que el pleno empleo es un hecho consumado desde hace largos años en el país, durante los últimos años, la insuficiencia de mano de obra se ha manifestado en forma cada vez más aguda, de modo que ya no es la puesta en práctica del derecho al trabajo, sino la utilización más eficaz posible de la mano de obra, lo que ha pasado al primer plano en la realización de las tareas.

/...

III. ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS
Y SATISFACTORIAS

- Apartado A

Remuneración:

1. El derecho a una remuneración justa se encuentra asegurado por las normas siguientes:

- la Constitución de la República Popular Húngara;
- el Código del Trabajo y el Decreto relativo a su aplicación, a que el Gobierno ya hizo referencia en su respuesta con respecto al artículo 6;
- la escala de remuneraciones por profesión, adoptada en 1974, que debe aplicarse a todas las ramas y a todos los sectores de la economía nacional por las empresas, las cooperativas y los empleadores privados;
- los convenios colectivos celebrados para los años 1976 a 1980.

Las prescripciones enumeradas contienen instrucciones detalladas en cuanto a las cuestiones a que se refieren los puntos 1 a 6.

El Gobierno de Hungría se ha adherido a los siguientes convenios internacionales del trabajo:

- Convenio No. 99 sobre el establecimiento de salarios mínimos en la agricultura;
- Convenio No. 100 sobre la igualdad de salarios;
- Convenio No. 95 sobre la protección de los salarios.

En los informes presentados por el Gobierno a la OIT en relación con la aplicación de esos convenios figura información adicional.

La esencia de todos esos convenios es que el trabajo realizado debe ser retribuido según su cantidad, calidad y utilidad social. El salario puede fijarse sea por tiempo o por rendimiento, o por una combinación de ambos elementos.

2. El decreto No. 16/1976/XII.11 del Ministerio de Trabajo reglamenta la fijación del salario base de los trabajadores de las empresas. Distingue entre trabajadores manuales y no manuales. El trabajo manual prestado - trabajo auxiliar, trabajo calificado simple, trabajo calificado, trabajo calificado complejo, etc. - debe ser remunerado según la escala de sueldos que figura en el anexo 2, teniendo en cuenta el anexo 1 del decreto. Los niveles de salario correspondientes figuran en el anexo 3; salarios por hora, entre 6,30 y 30 forints; salarios mensuales, entre 1.210 y 5.730 forints. La norma clasifica a los trabajadores no manuales en la

/...

forma siguiente: personal directivo, especialistas en materia técnica, económica y comercial, y empleados administrativos. El monto de los sueldos depende de la clasificación por categorías para el personal dirigente, del nivel de la calificación y de la experiencia para los especialistas y de la antigüedad para los empleados administrativos.

A las remuneraciones ordinarias pueden agregarse el sobresueldo por horas extraordinarias y diversas asignaciones - las primas por trabajo nocturno, trabajo peligroso, etc. Cabe mencionar el suplemento por turno que reciben los trabajadores de la industria, el pequeño comercio alimentario y la hotelería, establecido por el decreto No. 15/1977/V.12 del Consejo de Ministros. Ese suplemento asciende al 20% del salario base por el trabajo prestado en el turno de mediodía y al 40% por el trabajo nocturno. El suplemento por turno es una manifestación del mayor valor que se atribuye al trabajo prestado en condiciones difíciles.

Hay un régimen especial de remuneraciones en vigor para los trabajadores de la administración pública y de la justicia - decreto No. 15/1973/XII.7 del Ministerio del Trabajo -, para los pedagogos de las instituciones de enseñanza elemental y secundaria y los otros trabajadores de éstas - decreto No. 6/1977/VII.27 del Ministerio de Educación Pública y del Ministerio de la Cultura -, así como para los profesores y otros trabajadores de las instituciones de enseñanza superior - decreto No. 7/1977/VII.27 de los Ministerios de Educación Pública y de la Cultura -, para los trabajadores sanitarios, etc.

El Gobierno se ha preocupado igualmente de que la Administración fije uniformemente el límite inferior del salario base que puede pagarse a los trabajadores con los cuales tiene una relación de trabajo. Este límite es de 6,30 forints por hora para los trabajadores con remuneración por rendimiento y de 1.200 forints en el caso del trabajo de jornada completa - para los trabajadores con sueldo por tiempo - decreto No. 4/1977/II.14 del MT.

Con miras a hacer disminuir en la medida de lo posible la migración superflua de trabajadores y los cambios frecuentes de trabajo, el decreto No. 10/1976/VI.24 del Ministerio del Trabajo ha establecido ciertas restricciones a los niveles de salario para los salarios que se fijan por clasificación. Según ese decreto, desde la contratación y durante el año consecutivo, el salario base personal de un trabajador no puede sobrepasar el límite inferior del nivel de salario correspondiente a la categoría prescrita para su tipo de trabajo si en el curso del año precedente a su contratación ha trabajado por lo menos en tres lugares y ha puesto término a sus anteriores relaciones de trabajo o ha sido despedido en virtud de la aplicación de medidas disciplinarias o ha cambiado arbitrariamente de trabajo. Sin embargo, el límite inferior puede excepcionalmente aumentar en un 20% si el sueldo base personal de los trabajadores que efectúen un trabajo idéntico o análogo y que tengan una calificación idéntica o análoga se aproxima al límite superior del nivel de salario correspondiente.

En caso de cambio de lugar de trabajo - con excepción del caso de traslado, desde la fecha de la contratación y durante el año siguiente - la remuneración base personal del trabajador no debe alcanzar el salario base personal medio de los

/...

trabajadores que desempeñen el mismo tipo de trabajo y tengan una calificación idéntica o análoga. Sin embargo, el convenio colectivo de la empresa puede derogar esta restricción, si el trabajador de que se trata efectúa su trabajo con la ayuda de conocimientos teóricos o prácticos excepcionales que superen el nivel medio.

3. La remuneración de los obreros puede estar compuesta de: 1. salario base - salario por tiempo, salario mínimo garantizado en caso de trabajo a trato, etc. 2. salario variable que depende de los índices de rendimiento, etc. 3. suplementos por trabajo nocturno, lugar de trabajo peligroso, etc., que son determinados en general por los convenios colectivos; 4. otras asignaciones que se agregan al salario: primas, sobresueldos, gratificación sobre las utilidades, participación de fin de año, etc. 5. otras asignaciones que no revisten el carácter de salario: reembolso de gastos, asignación por familia separada, gastos de transporte, etc. 6. otras remuneraciones por trabajo extraordinario, por ejemplo, horas extraordinarias, reemplazos, etc.

El decreto No. 7/1967/X.8 del Ministerio del Trabajo determina las asignaciones en dinero que no forman parte del salario, que el empleador otorga a los trabajadores con cargo a su fondo de participación para darles un interés en las utilidades, aumentar la eficacia en el trabajo, aplicar precisamente la proporción de ingreso que se adapte mejor a los resultados y rendimientos en el trabajo, recompensar el trabajo efectuado en condiciones desfavorables, así como la fidelidad de los trabajadores. Entre esas asignaciones, cabe mencionar las más importantes: la prima, la remuneración, la prima y la gratificación sobre las utilidades, la participación de fin de año, la construcción habitacional, la ayuda otorgada a las actividades de construcción de viviendas, los fondos de socorro, etc. Los requisitos precisos para gozar de esas asignaciones además del salario están determinados, en general, en el convenio colectivo de la empresa.

Puede mencionarse igualmente aquí la jurisprudencia de la Corte Suprema, en virtud de la cual el trabajador tiene derecho a la participación de fin de año, si al fin del año trabajaba todavía en la empresa aunque al momento del pago de la participación ya no trabaje en ese lugar. Toda limitación en sentido contrario establecida en los convenios colectivos carece de validez. Corte Suprema II. Ley I. 10/167/1973, Fallos judiciales, No. 8, 1974, juicio No. 353.

Entre las otras asignaciones socioculturales otorgadas por la empresa a los trabajadores - decreto No. 8/1967/X.8 del Ministerio del Trabajo -, figuran la cafetería de la empresa, la organización de vacaciones pagadas por la empresa, el mantenimiento de instituciones para los niños, las viviendas para obreros a precio ventajoso, etc.

4. Véanse los datos relativos en el libro de bolsillo de estadísticas de Hungría - 1976, págs. 141 a 203.

5. "A cada uno según sus capacidades, a cada uno según su trabajo" - es el principio que se precisa en forma general en el párrafo 4 del artículo 14 de nuestra Constitución. El artículo 64 de la Constitución se refiere a la igualdad de derechos de la mujer. En el párrafo 3 del artículo 18 del CT, se hace mención

/...

particular a la prohibición de toda discriminación, estableciéndose que, en la determinación de los derechos y obligaciones derivados de las relaciones de trabajo, "no es admisible discriminación desventajosa alguna con motivo de sexo en relación con los trabajadores".

Por otra parte, numerosas normas aseguran a la mujer oportunidades más ventajosas que al hombre, por ejemplo, en lo que se refiere a los turnos de noche, las horas extraordinarias, las vacaciones suplementarias para las madres con hijos de corta edad, etc., por no hablar de los beneficios otorgados a las parturientas. Jurídicamente, se aseguran en esa esfera todas las condiciones para la igualdad de derechos de la mujer. En primer lugar, los sindicatos, haciendo uso de sus facultades legales, salen a la defensa del cumplimiento de esos derechos en los casos en que la igualdad de derechos de la mujer no sea observada en la práctica. Es evidente que la interesada misma puede dirigirse a los órganos que resuelven los conflictos del trabajo y, en último término, al tribunal del trabajo.

Si dentro de los límites del respectivo nivel de salarios, la empresa clasifica en forma inferior el trabajo de una mujer, ésta puede apelar en virtud de las normas existentes. La legislación protege la actividad que realicen al respecto los sindicatos.

La resolución No. 57 de la Sala del Trabajo de la Corte Suprema dispone que las mujeres trasladadas provisoriamente a otro tipo de trabajo a causa de su estado de embarazo tienen también derecho en caso de interrupción del trabajo al salario medio obtenido en su anterior esfera de actividades. Ellas tienen asimismo derecho a ese salario medio si son trasladadas a un puesto en que se reduzcan sus horas de trabajo o en que se cambie el trabajo nocturno por el diurno. Las mujeres embarazadas tienen igualmente derecho a su salario medio, si sus condiciones de trabajo - principalmente su puesto o sus horas de trabajo - son modificadas sin que ello signifique un cambio en el tipo de trabajo que desempeñan -, con miras a asegurar condiciones de trabajo que cumplan con las exigencias higiénicas de su estado.

6. Dentro de las posibilidades de la situación económica general de Hungría, se garantiza jurídica y prácticamente el derecho a una remuneración justa mencionado en el Pacto. En la mayor parte de las esferas de trabajo se establece rigurosamente el límite inferior de los salarios. En determinados casos es jurídicamente posible un aumento - salario denominado personal -, párrafo 2 del artículo 61 del CT. Dos factores facilitan la realización de lo anterior: la proporción relativamente elevada de asignaciones sociales otorgadas además del salario y los garantes jurídicos del aumento constante de los salarios.

De conformidad a su política sobre el nivel de vida, el Gobierno de Hungría considera como una labor importante el aumento continuo conforme a las posibilidades económicas de los salarios bajos. En caso de ajustes de precios, toma medidas para reajustar los salarios. Con miras a mejorar la situación de las familias numerosas, aumenta gradualmente las instituciones para niños: las salas cuna y los jardines de infancia.

/...

- Apartado B

Condiciones de trabajo seguras e higiénicas

1. Un capítulo especial del Código del Trabajo (artículos 51 a 54 del Código del Trabajo; artículos 74 a 86 del Decreto sobre la aplicación del Código del Trabajo) contiene las normas fundamentales. El reglamento No. 6/1967/X.8. del Consejo Central de los Sindicatos representa una norma adicional relativa a la protección de la salud y de la integridad física de los trabajadores. De conformidad con las normas mencionadas, la puesta en funcionamiento de una fábrica o de cualquier otro establecimiento, equipo, herramientas, materiales o instrumentos de trabajo, sólo es admisible mediante la observancia de los requisitos de higiene y de seguridad en la realización del trabajo. Todo esto debe tomarse en consideración ya antes de la puesta en servicio y particularmente en las previsiones sobre inversiones, en los proyectos y en la ejecución de los trabajos de instalación. En todos los lugares de trabajo deben aplicarse equipos de protección así como dispositivos y aparatos de protección individual. El decreto No. 7/1967/XII.27 contiene las reglas detalladas a este respecto.

Las empresas deben velar porque los trabajadores aprendan las reglas de seguridad que garanticen las condiciones de trabajo sanas y seguras en lo aplicable a la ejecución del trabajo vinculado con su cargo. En el caso de que el trabajo sea susceptible de comprometer la salud o la integridad corporal del trabajador, su empleo o su trabajo deben quedar subordinados al resultado de un examen médico. Los decretos No. 4/1966/X.21 y 4/1962/IV.5 del Ministerio del Trabajo contienen las restricciones relativas al empleo desde el punto de vista higiénico para las mujeres y los menores.

Desde el punto de vista de la protección del trabajo, al margen de las reglas de carácter central, el sistema gradualmente extendido de las medidas de protección desempeña un papel esencial. La más importante entre estas disposiciones de protección es el Reglamento sobre la Prevención de los Accidentes y la Protección de la Salud Pública, junto con el Reglamento No. 6/1965/XII.7 del Consejo Central de los Sindicatos, cuyas disposiciones deben aplicarse durante el desempeño del trabajo.

Las medidas de prevención correspondientes a las diversas profesiones (industria de la construcción, metalúrgica, industria química, etc.) dispuestas por los ministerios competentes de acuerdo con los sindicatos, constituyen un complemento de las medidas de protección generales. Finalmente, el reglamento de empresa sobre la protección del trabajo constituye igualmente un factor de importancia en la esfera de la prevención de los accidentes y de la protección de la salud, cuya preparación se prevé con carácter obligatorio para todas las empresas de conformidad con el párrafo 9 del Código del Trabajo. Este indica todos los requisitos importantes desde el punto de vista del trabajo cumplido en la empresa y que no se encuentran comprendidos en el reglamento general ni en el de la profesión, pero cuya reglamentación resulta necesaria en razón de las particularidades de la empresa.

/...

2. El inciso 1 del artículo 53 del Código del Trabajo dispone con carácter de norma general que la empresa está obligada a asegurar el cumplimiento de las tareas vinculadas con la protección de la salud y de la integridad corporal de los trabajadores mediante un control regular y, en caso necesario, mediante una organización adecuada. El director de la empresa está obligado (párr. 81 del decreto sobre la aplicación del Código del Trabajo) a comprobar personalmente - en oportunidad de sus inspecciones regulares - la existencia de condiciones adecuadas de desempeño del trabajo y la ejecución de las medidas adoptadas para mejorar las condiciones de trabajo.

En las empresas en que el cumplimiento del trabajo es susceptible de producir accidentes, enfermedades profesionales, o peligro de cualquier otra lesión previsible para la salud, debe designarse a una persona o una organización (responsable de seguridad, oficina encargada de la protección del trabajo) que posea calificaciones en materia de seguridad e higiene, de acuerdo con el carácter del establecimiento.

En el caso de sobrevenir un accidente en una empresa donde las reglas referentes al desempeño sano y seguro del trabajo se han violado de una u otra manera, se abre una encuesta para examinar las circunstancias del accidente y las medidas que deben tomarse para eliminar sus causas (inciso 2 del párr. 53 del Código del Trabajo). Las reglas de la notificación, de la comprobación y del examen de los accidentes sobrevenidos en la empresa (redacción del acta) se detallan en el reglamento No. 3/1967/XII.21 del Consejo Central de los Sindicatos.

El control de las normas referentes al desempeño sano y seguro del trabajo, así como la organización y la dirección del control, competen en la esfera nacional al Consejo Central de los Sindicatos. En virtud del párrafo 84 del decreto sobre la aplicación del Código del Trabajo, un integrante del órgano de control designado por el Consejo Central de los Sindicatos (inspector de la protección obrera) está autorizado a efectuar inspecciones en cualquier momento y sin permiso especial alguno en las empresas, para prohibir el empleo ulterior de los trabajadores que han sido empleados con violación de las normas sobre protección de la higiene y seguridad, para ordenar la suspensión del funcionamiento de la empresa (o de una sección o máquina), hasta la eliminación del peligro que amenace directamente a un trabajador, y para asumir la iniciativa de la institución de un procedimiento penal o disciplinario.

3. Las disposiciones relativas a las condiciones higiénicas y seguras de trabajo se extienden a todos los trabajadores de todos los lugares de trabajo y de todos los cargos laborales en la totalidad del país. A este respecto, no hay nadie en situación de menoscabo. Pero el desarrollo técnico, la implantación de nuevos métodos de producción exigen que, en los lugares de trabajo, existan en todo momento dispositivos modernos de protección a disposición de los trabajadores para preservar su salud. Con ese fin ha comenzado en el país una importante actividad destinada a crear normas modernas de protección y comités especiales formados por expertos en seguridad del trabajo que se ocupan de la revisión de las normas preventivas generales y de las establecidas por profesiones. Se prevé para 1980 la entrada en vigor de medidas de protección nuevas, correspondientes a

/...

las exigencias técnicas más modernas. Al mismo tiempo, la estandarización de los dispositivos de protección individual y la publicación de las normas sobre la aplicación de los dispositivos de protección más eficaz se encuentran también en preparación.

4. El Gobierno húngaro se ha adherido a los convenios internacionales siguientes relativos a la garantía de condiciones de trabajo higiénicas y seguras para los trabajadores:

- Convenio No. 13 relativo al empleo de la cerusa en la pintura;
- Convenios Nos. 18 y 42 relativos a la indemnización por enfermedades profesionales;
- Convenio No. 27 relativo a la indicación del peso en los grandes fardos transportados por barco;
- Convenio No. 17 relativo a la indemnización por accidentes de trabajo;
- Convenio No. 45 relativo al empleo de las mujeres en los trabajos subterráneos de toda clase de minas;
- Convenio No. 62 relativo a las prescripciones de seguridad en la industria de la edificación;
- Convenios Nos. 77 y 78 relativos al examen médico de aptitud para el empleo de los menores;
- Convenio No. 115 relativo a la protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes;
- Convenio No. 124 relativo al examen médico de aptitud de los menores para el empleo en trabajos subterráneos en las minas;
- Convenio No. 123 relativo a la edad mínima de admisión al trabajo subterráneo en las minas;
- Convenio No. 136 relativo a la protección contra los riesgos de intoxicación por el benceno;
- Convenio No. 139 sobre la prevención y el control de los riesgos profesionales causados por las sustancias o agentes cancerígenos;

Se encuentran a disposición de la Oficina Internacional del Trabajo informes regulares referentes a los convenios mencionados.

/...

Según los datos estadísticos, en 1976 tuvieron lugar 119.362 accidentes de trabajo, de los cuales 429 fueron mortales, en nuestro Estado. (En 1975, estas cantidades eran respectivamente 122.248 y 476: Libro de Bolsillo de Estadísticas de 1976, pág. 178.) Los accidentes mortales fueron más numerosos en la industria pesada y durante la ejecución de los transportes. El número de accidentes de trabajo va disminuyendo igualmente en perspectiva. (En 1970 se registraban todavía cerca de 144.000 accidentes de trabajo.)

El número de enfermedades profesionales acusa también una tendencia a la disminución. Mientras en 1960 se registraron 6.807 casos, esta cantidad ha disminuido progresivamente a 2.992 en 1970, y en 1976 sólo era de 2.102. También ha cambiado el carácter de las enfermedades profesionales. Ha podido comprobarse un descenso señalado en el saturnismo, mientras por otra parte el número de otras enfermedades profesionales ha aumentado. Actualmente, alrededor del 43% de las enfermedades profesionales se debe a afecciones cutáneas, lo que se explica por el desarrollo de la industria química.

/...

- Apartado C

Igual oportunidad para ser ascendido

1. En Hungría, la igualdad de oportunidades y la calificación en condiciones de igualdad constituyen un derecho constitucional. Las siguientes normas aseguran su aplicación:

- El Código del Trabajo y sus normas reglamentarias;
- La decisión gubernamental de 1970 sobre la política relativa a la mujer;
- La Ley sobre la juventud.

Esas disposiciones se aplican a todas las ramas y todos los sectores.

De conformidad con el párrafo 3 del artículo 18 del CT, al contraerse una relación de trabajo y determinarse los derechos y obligaciones que de ella derivan, no es admisible discriminación alguna por motivos de sexo, edad, raza, nacionalidad u origen que sea desventajosa para el trabajador. En caso de violación de esas disposiciones, el trabajador tiene derecho, en virtud de las normas sobre enjuiciamiento a recurrir, en última instancia, a los tribunales.

Entre las medidas jurídicas que aseguran la igualdad de oportunidades, cabe mencionar también la norma fundamental en virtud de la cual la empresa y el trabajador no pueden modificar el contrato de trabajo sino por mutuo consentimiento - párrafo 1 del artículo 24 del CT.

2. Medios fundamentales de aplicación de ese derecho:

- El desarrollo continuo de sistemas de orientación profesional, de enseñanza y de capacitación;
- La institucionalización del sistema de perfeccionamiento - capacitación permanente;
- El sistema de capacitación del personal dirigente;
- La institución de la licencia de estudios pagada, que permite sacar provecho del sistema de enseñanza y capacitación, y el sistema que otorga otras facilidades para realizar estudios;
- Las medidas que facilitan la situación de la mujer - desarrollo de los establecimientos para el cuidado de los niños, vacaciones suplementarias para las madres con hijos de corta edad, asignación para el cuidado del niño, etc.

Habida cuenta de que el Código del Trabajo establece el derecho de los sindicatos a intervenir en todas las cuestiones relativas a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, este derecho también se encuentra asegurado en este caso - artículos 11 a 17, Parte II, CT.

3. Los resultados obtenidos figuran en el Anuario Estadístico Internacional del Trabajo y en el Libro de Bolsillo de Estadísticas que se adjuntan - págs. 184 a 191.

/...

Pese a que ha tenido lugar un cambio fundamental en la composición de los participantes en los programas de enseñanza y formación profesional, quedan aún esfuerzos por hacer - ante todo, en el plano de la formación profesional - para aumentar la proporción de mujeres en las profesiones, así como en algunos sectores de la enseñanza superior de carácter técnico, donde sólo la manera de ver las cosas entraba la participación mayor de la mujer.

El Gobierno de Hungría hace notar que los informes presentados a la OIT contienen también datos complementarios, con respecto a los convenios números 122, 140 y 142 que ha ratificado.

- Apartado D

El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

Las siguientes disposiciones reglamentan el derecho a descanso, al disfrute del tiempo libre, a la reducción de las horas de trabajo y a las vacaciones ordinarias pagadas:

- el Código del Trabajo y sus disposiciones reglamentarias;
- los convenios colectivos de las empresas;

En Hungría, la duración legal de la semana de trabajo es de 44 horas y, en las actividades que sean perjudiciales para la salud, de 36 a 40 horas.

Las normas en vigor disponen lo siguiente:

a) La repartición de las horas de trabajo y las horas extraordinarias no deben perjudicar la salud de los trabajadores e infligirles una carga desmesurada en relación con sus condiciones familiares y personales - párrafo 1 del artículo 38 del CT;

b) Debe garantizarse a los trabajadores un descanso de por lo menos ocho horas consecutivas entre el fin de una jornada de trabajo y el comienzo de la siguiente - párrafo 2 del artículo 38 del CT;

c) En las fábricas con varios turnos, la repartición de las horas de trabajo debe modificarse cada cierto período, por ejemplo, cada semana. En consecuencia, el trabajador no estará obligado a realizar trabajo nocturno continuo, sino si lo desea expresamente - párrafo 2 del artículo 44 del decreto sobre aplicación del CT;

d) Una mujer no deberá de ningún modo trabajar horas extraordinarias a partir del cuarto mes de embarazo y hasta que su hijo cumpla seis meses, y, después que éste cumpla un año sólo estará obligada a ello si presta su consentimiento. Hasta que su hijo cumpla un año no estará obligada a realizar trabajo nocturno - párrafo 3 del artículo 38 del CT;

/...

e) A partir del cuarto mes de embarazo de la mujer, ésta debe ser destinada preferentemente a trabajo de mañana - párrafo 3 del artículo 44 del decreto relativo a la aplicación del CT;

f) No puede emplearse a menores en trabajos nocturnos. Está prohibido que los menores de 16 años trabajen horas extraordinarias. Una norma jurídica relativa a los menores que tengan más de 16 años podría derogar la prohibición del trabajo nocturno - párrafo 4 del artículo 38 del CT.

2. A este respecto, la respuesta ha sido dada en parte con lo que acaba de decirse respecto al punto 1.

El descanso de los trabajadores está asegurado por una interrupción de la jornada de trabajo, el tiempo de descanso diario, el día de descanso semanal y las vacaciones.

a) Es preciso asegurar a los trabajadores, por medio de la interrupción de la jornada de trabajo - una pausa para comer, salvo en el caso en que ésta se encuentra garantizada por el convenio colectivo dentro del marco de las horas de trabajo, teniendo en consideración la repartición de la jornada de trabajo o la naturaleza de las labores - artículo 40 del CT.

b) Los trabajadores tienen derecho a un día de descanso semanal - artículo 41 del CT, que debe darse el domingo, salvo estipulación en contrario del convenio colectivo. Cuando la naturaleza del trabajo exija que éste se realice regularmente el domingo, debe otorgarse un día de descanso en compensación. Ahora bien, el convenio colectivo puede establecer excepciones a esta regla, teniendo en consideración el carácter específico de los trabajos de la empresa, principalmente en aquellas empresas que presten servicios continuos o de temporada y en las de transportes, es decir, en los empleos de esa naturaleza. En atención a las actividades de temporada de la empresa o al tipo de trabajo pueden acumularse dos y aún más días de descanso. Sin embargo, no se admite la acumulación si, en caso de trabajo perjudicial para la salud, la duración del horario de trabajo es de 42 horas o menos por semana - artículo 41 del CT.

c) En los días de descanso, los trabajadores no están obligados a trabajar y tienen derecho a percibir por el tiempo no trabajado su salario medio. No se admite el trabajo en días feriados, sino en las empresas que prestan servicios continuos o en empleos de esa naturaleza, ya que, dado el carácter de las actividades que realizan, el trabajo no puede cesar aún en los días feriados.

Los días feriados son los siguientes: Año Nuevo, 1.^o de enero; el lunes de Pascua, el aniversario de la Liberación, 4 de abril; la fiesta del trabajo, 19 de mayo; la fiesta de la Constitución, 20 de agosto; el aniversario de la Gran Revolución Socialista de Octubre, 7 de noviembre; los días de Navidad, 25 y 26 de diciembre - párrafo 2 del artículo 31 del CT y párrafo 1 del artículo 48 del decreto reglamentario del CT.

/...

d) El Código del Trabajo reconoce el derecho a vacaciones ordinarias pagadas y a vacaciones o licencias extraordinarias pagadas. El trabajador tiene derecho a las primeras en los casos y en la medida que determine la norma pertinente. Por el contrario, el derecho a vacaciones o licencias extraordinarias pagadas está sujeto a un permiso especial, salvo en ciertos casos en que hay derecho a ellas en virtud de una norma, por ejemplo, la licencia de estudios, la licencia de maternidad, etc.

Las vacaciones ordinarias consisten en las vacaciones básicas y las vacaciones suplementarias debidas al trabajador. Aquí subrayamos la resolución No. 18 de la Sala del Trabajo de la Corte Suprema, conforme a la cual, el trabajador tiene derecho a vacaciones aún en el caso de que tenga un empleo suplementario o desempeñe una actividad accesoria, y, en virtud de la resolución No. 19, las vacaciones ordinarias pagadas se deben al trabajador aún si la empresa no lo emplea a jornada completa.

Las vacaciones básicas ascienden a 12 días laborables por año - párrafo 1 del artículo 42 del CT. Además de esas vacaciones, el trabajador tiene derecho a vacaciones suplementarias en los casos siguientes:

- Por cada período de dos años de trabajo, un día laborable de vacaciones suplementarias, hasta un total de 12 días laborables por año - artículo 49 del decreto reglamentario del CT;

- Los jóvenes trabajadores tienen derecho hasta la edad de 16 años a 12 días laborables por año y después de esa edad a 6 días laborables de vacaciones suplementarias. El año en que cumplen la edad de 16 años y 18 años tienen derecho, respectivamente, a 12 y 6 días - párrafo 1 del artículo 50 del decreto relativo a la aplicación del CT.

Las trabajadoras con tres hijos tienen derecho a dos días laborables por año y a dos días laborables por año por cada nuevo hijo, hasta un máximo de 12 días laborables por año - párrafo 2 del artículo 50 del decreto reglamentario del CT.

En las esferas de trabajo que sean perjudiciales para la salud, se otorgan vacaciones suplementarias de 12 días laborables por año y, en el caso de trabajos sujetos al peligro de lesiones debidas a radiaciones, de 24 días laborables por año, cuando la jornada de trabajo no haya sido reducida por ese motivo - artículo 51 del decreto reglamentario del CT. Las normas detalladas relativas a estos derechos están precisadas por el decreto No. 6/1967/X.8 del Ministerio del Trabajo.

Los trabajadores de la minería que efectúen trabajos subterráneos tienen derecho a vacaciones suplementarias pagadas de 12 días laborables por año. La reglamentación detallada de este derecho figura en el decreto No. 1/1971/I.15 del Ministerio de la Industria Pesada.

Los trabajadores ciegos tienen derecho a vacaciones suplementarias pagadas de 6 días por año - párrafo 3 del artículo 51 del decreto reglamentario del CT.

/...

Asimismo, los trabajadores pueden tener derecho a vacaciones suplementarias sobre la base del tipo de trabajo que realizan. Así, por ejemplo, los directores de empresa y sus adjuntos, y los trabajadores que prestan servicios permanentes en el extranjero tienen derecho a vacaciones suplementarias pagadas de 12 días laborales por año - párrafo 1 del artículo 52 y párrafo 1 del artículo 53 del mismo decreto reglamentario del CT.

Como se ha mencionado más arriba, el derecho a vacaciones suplementarias pagadas está sujeto al otorgamiento de un permiso especial. No obstante, en el caso de parto y en el caso de estudios, el derecho a licencia suplementaria se funda en una norma - artículo 43 del CT.

La mujer encinta o la parturienta tiene derecho a licencia de maternidad de 20 semanas, que puede prolongarse cuatro semanas si el parto ha sido anormal, por consejo de un médico especialista. En el caso de licencia de maternidad, debe hacerse uso antes del parto de cuatro semanas. A petición de la mujer trabajadora puede hacerse una excepción a esa norma, si, conforme a la opinión de su médico, ello no perjudica su salud - artículo 57 del decreto reglamentario del CT.

Los jóvenes que, además de su trabajo cotidiano, realizan estudios, tienen derecho a licencia de estudios pagadas y al reembolso de los gastos de viaje - artículo 60 del decreto reglamentario del CT. Para la reglamentación detallada de este derecho, véase el decreto No. 23/1974/IX.4 del Ministerio del Trabajo.

El Gobierno de Hungría hace notar que, en los informes enviados a la OIT, se ha proporcionado información con respecto a las vacaciones pagadas y a la aplicación de los convenios No. 52 y 101 que ha ratificado, así como del Convenio No. 14 relativo a la jornada de descanso en las empresas industriales.

4. Las opiniones señaladas en relación con los puntos 1 y 2 son valederas también para las regiones mencionadas. Sin embargo, el convenio colectivo o el régimen de trabajo pueden permitir excepciones a las normas generales.

/...

ARTICULO 8: DERECHOS DE LOS SINDICATOS

- Apartado A

Condiciones legislativas y administrativas principales

En Hungría no se requiere ningún consentimiento por parte de una autoridad, de un órgano administrativo para la formación de sindicatos. Los derechos sindicales están garantizados por la Constitución (artículo 4, párrafo 3) que dispone: "Los sindicatos protegerán y fortalecerán el poder popular, y defenderán y representarán los intereses de los trabajadores".

El Código de Trabajo reglamenta los derechos fundamentales sindicales que abarcan el amplio campo de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. Estas disposiciones son las siguientes:

1. Derechos de los sindicatos garantizados por el Código de Trabajo

Los sindicatos, en tanto que órganos de representación y de protección de los intereses de los trabajadores, tienen derecho a desplegar una actividad regular con miras a elevar los niveles material, social y cultural de los trabajadores, a proteger y hacer valer sus derechos e intereses relativos a las condiciones de vida y de trabajo, a obtener el concurso de los trabajadores en estas actividades, a informarles de las cuestiones relativas y a representarles ante la dirección de la empresa y los órganos públicos (artículo 11, párrafo 1, del Código de Trabajo).

Los órganos públicos y las empresas están obligados a cooperar con los sindicatos, a promover su actividad y a comunicar sus propias observaciones y posiciones, así como los motivos de éstas, respecto de las proposiciones de los sindicatos (artículo 11, párrafo 2 del Código de Trabajo).

El Consejo de Ministros reglamenta las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores tras haber consultado al Consejo Central de los Sindicatos. El Consejo de Ministros publica ciertas decisiones de común acuerdo con el Consejo Central de los Sindicatos (artículo 12, párrafo 1 del Código de Trabajo).

Solamente de consuno con el sindicato interesado, el Ministro competente puede reglamentar las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores (artículo 12, párrafo 2 del Código de Trabajo).

Si el reglamento relativo a las condiciones de vida y de trabajo dependen de la competencia de los Ministros de Trabajo, de Hacienda o de Sanidad y si tiene alcance general, de modo que afecta diversas ramas de la economía nacional, la reglamentación del carácter general debe hacerse de consuno con el Consejo Central de los Sindicatos (artículo 7 del Decreto sobre la aplicación del Código de Trabajo).

El órgano sindical de la empresa tiene derecho a celebrar el convenio colectivo en nombre de los trabajadores (artículo 13, párrafo 1 del Código de Trabajo).

El consentimiento del órgano sindical de la empresa se requiere para el establecimiento del reglamento sobre la protección del trabajo en la empresa. Este consentimiento se requiere también en las cuestiones de carácter general relativas a la empresa o a sus unidades más importantes y relativas a las relaciones de trabajo no reguladas por el convenio colectivo (artículo 13, párrafo 3 del Código de Trabajo).

El órgano sindical de la empresa decide la manera de asignar los fondos sociales y culturales. Antes de adoptar una decisión, debe solicitar la opinión de la empresa (artículo 13, párrafo 3 del Código de Trabajo).

Los sindicatos tienen derecho de vigilar la observación de las reglas relativas a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores. En el marco de este derecho, pueden pedir a los órganos interesados que les den información sobre la aplicación de las reglas relativas a las relaciones de trabajo y pueden efectuar una investigación en las empresas. Estas últimas están obligadas a dar las informaciones y los detalles necesarios (artículo 14, párrafo 1 del Código de Trabajo).

Los sindicatos señalan a la atención de los órganos responsables de la ejecución de las reglas los defectos y negligencias observados en el curso del control, y en el caso en que esos órganos no adopten a su debido tiempo las medidas necesarias, pueden tomar la iniciativa mediante un acto apropiado. El órgano competente está obligado a informar al sindicato del resultado de ese acto (artículo 14, párrafo 2 del Código de Trabajo).

El órgano sindical de la empresa tiene el derecho de oponerse a una medida adoptada por la empresa que vaya contra las reglas relativas a las relaciones de trabajo o al trato conforme a la moral socialista. La ejecución de las medidas impugnadas se suspende hasta que adopte una decisión el órgano competente (artículo 14, párrafo 3 del Código de Trabajo).

El órgano sindical de la empresa puede comunicar su oposición a la empresa. Si ésta niega la fundamentación de la impugnación, está obligada a plantearla en un plazo de tres días, acompañada de su opinión, ante la autoridad de vigilancia y a comunicar una copia de su opinión al órgano sindical de la empresa (artículo 8 del decreto sobre la aplicación del Código de Trabajo).

En el caso de que la reclamación se refiera a todos los trabajadores o a un grupo de los trabajadores de la empresa, ésta será examinada por las autoridades de vigilancia de la empresa y el sindicato (artículo 8, párrafo 2 del decreto mencionado).

En el caso de que la medida impugnada se refiera a un caso individual, corresponde al comité arbitral zanjar la cuestión según el procedimiento prescrito para los litigios laborales (artículo 14, párrafo 1 del Código de Trabajo).

Los sindicatos participan en la formación de los órganos que han de zanjar los litigios laborales (artículo 15, párrafo 1 del Código de Trabajo).

Los sindicatos pueden representar a los trabajadores ante los tribunales, ante las demás autoridades y órganos en las cuestiones relativas a las condiciones

/...

de vida y de trabajo. En las cuestiones relativas a las relaciones de trabajo, los sindicatos pueden actuar en nombre de los trabajadores sin ninguna autorización especial (artículo 15, párrafo 2 del Código de Trabajo).

El consentimiento del órgano sindical jerárquico, directamente superior, se requiere para asignar a otro lugar de trabajo a un funcionario elegido por el sindicato, para que la empresa rescinda su contrato de trabajo, y, en caso de desplazamiento, para la fijación de la fecha en que debe ocupar su nuevo puesto de trabajo. Debe darse una notificación previa al órgano sindical superior, cuando un funcionario sindical elegido empleado para un trabajo sin lugar fijo es destinado a otro lugar de trabajo (artículo 16 del Código de Trabajo).

Sobre la base de la autorización recibida del Estado, el Consejo Central de los Sindicatos asume también las funciones de que ha sido encargado en beneficio de la protección de la seguridad y la sanidad de los trabajadores, así como en el plano de la seguridad social. Tiene derecho, en los marcos establecidos por el Consejo de Ministros, a adoptar medidas que tienen fuerza obligatoria tanto para los órganos públicos como para los ciudadanos (artículo 17, párrafo 1 del Código de Trabajo).

Los sindicatos organizan las vacaciones retribuidas de los trabajadores utilizando sus propios fondos y las subvenciones del Estado (artículo 17, párrafo 2 del Código de Trabajo).

De conformidad con los apartados I A y B de las directrices generales de la preparación del informe, el Gobierno húngaro señala a la atención el hecho de que después de la entrada en vigor del Pacto, es decir, después del 3 de enero de 1976, ha habido un nuevo progreso en lo que concierne a los derechos sindicales.

La ordenanza No. 12/1976/V.27 del Consejo de Ministros ha completado en particular los párrafos 2 y 3 del artículo 7 del decreto sobre la aplicación del Código de Trabajo:

"Se requiere el consentimiento del sindicato (párrafo 2) para

- a) establecer el salario básico personal del trabajador;
- b) proponer su condecoración a nivel ministerial o más elevado, o la concesión de una remuneración;
- c) concederle unas vacaciones pagadas suplementarias o unas vacaciones de recompensa;
- d) concederle una vivienda por medio de la empresa o apoyar su petición de vivienda; concederle una asignación social. El órgano sindical de la empresa ejerce su derecho mediante la persona responsable de las cuestiones sindicales. En el caso de que un dirigente de una unidad superior de la empresa tenga derecho a adoptar las medidas necesarias, se requiere el consentimiento del órgano sindical de la unidad de que se trate sobre la base de la recomendación hecha de consuno con el responsable sindical. Si no se llega a

/...

un acuerdo, el directivo superior y la organización sindical de la empresa adoptarán de común acuerdo la decisión.

La protección en materia de trabajo (artículo 16 del Código de Trabajo) de que goza el funcionario sindical elegido es válida durante el período de sus funciones y durante la duración de dos años consecutivos a la expiración de sus funciones, con la excepción del caso en que se haga indigno de esas funciones. Durante la duración de esta protección, se requiere el consentimiento del órgano sindical jerárquico y directamente superior también para iniciar un procedimiento disciplinar contra ese funcionario (párrafo 3)."

2. Decreto No. 17/1968/IV.14 del Gobierno sobre las infracciones

Sanciones legislativas y administrativas apoyan también la aplicación de los derechos enumerados en el punto 1. En particular, el decreto citado dispone lo siguiente:

"Violación de los derechos sindicales:

Al empleador que (artículo 78, párrafo 1)

- a) Viole las reglas relativas a la protección de un funcionario sindical elegido;
- b) Ejecute una medida impugnada por el sindicato antes de que el órgano competente adopte una decisión (artículo 14 del Código de Trabajo), se le impondrá una multa que puede ascender hasta 3.000.- Forint.

Solamente sobre la base de una denuncia del secretario general del sindicato de la rama industrial correspondiente podrá procederse en la vía legal a causa de una infracción definida en el párrafo 1 (artículo 78, párr. 2).

3. Decreto ley No. 6/1964 sobre la unificación de la organización de la seguridad social

En la República Popular Húngara, los sindicatos gozan de un papel dominante en la esfera de la seguridad social. El decreto citado dispone lo siguiente al respecto:

"Artículo 1.1. La República Popular Húngara ejerce la dirección, la vigilancia y el control de la seguridad social totalmente por medio del Consejo Central de los Sindicatos, y cuida de que este Consejo disponga de los medios materiales necesarios.

2. En la esfera de la seguridad social, el Consejo Central de los Sindicatos,

- a) Se ocupa del desarrollo ulterior de la seguridad social;

/...

- b) Prepara los proyectos de ley, decretos-leyes, ordenanzas gubernamentales relativos a la seguridad social y los somete al Consejo de Ministros;
- c) Reglamenta las cuestiones de seguridad social correspondientes a su esfera de competencia;
- d) Prepara el presupuesto nacional de la seguridad social, lo mismo que el informe sobre el presupuesto, y los somete al Consejo de Ministros por conducto del Ministro de Hacienda;
- e) Establece, teniendo en cuenta las disposiciones de los artículos 2 y 3, los órganos sindicales y administrativos que ejecuten las tareas de la seguridad social y define sus esferas de actividad;
- f) Controla la actividad de los órganos encargados de las tareas de la seguridad social y vigila su funcionamiento.

Artículo 2.1. Las tareas de la seguridad social las realizan los órganos sindicales y los órganos de las cooperativas designados de consuno con el Consejo Central de los Sindicatos.¹⁷

4. La Ley No. II/1972 sobre la sanidad

Esta ley resume las tareas sindicales relacionadas con la sanidad pública. Establece de forma general el ámbito de trabajo de las organizaciones sociales (entre ellas, los sindicatos, que caen dentro del cuadro de esta noción colectiva) por una parte y, por otra, hace hincapié en particular en los métodos utilizados por los sindicatos con miras a realizar sus tareas en materia de sanidad. Estas disposiciones son las siguientes:

"Artículo 88.1. Las organizaciones sociales tomarán parte activa en la protección de la sanidad pública, facilitarán la utilización según su destino y el funcionamiento de los establecimientos e instalaciones sanitarios, así como la realización de los objetivos que guardan relación con la sanidad pública. Esas organizaciones prestarán una ayuda eficaz para información de la población en materia de higiene.

2. En la ejecución de sus tareas, los órganos sanitarios se apoyarán en las organizaciones sociales.

3. En la realización de sus tareas relativas a la sanidad pública, los órganos y los sindicatos encargados de tales tareas se apoyarán mutuamente. Los sindicatos tienen el derecho de controlar la actividad relativa a los trabajadores de los órganos encargados de las tareas de la sanidad pública. El Ministro publica de común acuerdo con el Consejo Central de los Sindicatos las reglas sanitarias relativas a las exigencias higiénicas de las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores.¹⁸

/...

"Artículo 90. Los Comités médico-éticos del Sindicato de los Médicos, Farmacéuticos y del Personal de la Sanidad Pública vigilan la pureza de la vocación médica. Esos comités condenarán a los médicos que violen las reglas de la moralidad socialista o su juramento. Los Comités protegerán a los médicos que demuestren un comportamiento digno de su vocación."

5. La Ley No. V/1976 sobre la educación cultural pública

Esta ley es también una regla que la Asamblea Nacional creó el 26 de octubre de 1976, es decir, después de la entrada en vigor del pacto. Continúa desarrollando la actividad de los sindicatos en la esfera de la educación cultural pública y establece lo siguiente:

"Artículo 15.1. En su esfera de actividad, las organizaciones sociales participarán en la realización de los objetivos previstos en el lugar del domicilio o en el lugar del trabajo, así como en la formación y el fortalecimiento de las comunidades de producción culturales. Las organizaciones sociales ayudarán también a ejecutar las tareas culturales, a suscitar exigencias culturales y a satisfacerlas."

"Los sindicatos desplegarán su actividad cultural, en particular en los lugares de trabajo, en los alojamientos obreros, en el seno de las colectividades obreras y de las instituciones culturales de las empresas (artículo 15, párr. 3)."

"Los sindicatos, los órganos de representación de las cooperativas, la Unión de las Juventudes Comunistas y los órganos de las juventudes autónomas se encargarán de la representación de los intereses culturales específicos de los trabajadores y de la juventud (artículo 16)."

- Apartados B, C, D

Para resumir, se puede decir lo siguiente:

B. La formación de sindicatos, C el derecho de ingresar en los sindicatos; D el derecho a la formación y al libre funcionamiento de las uniones sindicales están reglamentados por los estatutos de los sindicatos, redactados y aprobados por los propios sindicatos.

En la parte II del Código de Trabajo (Ley II/1967) se reiteran los derechos que la Constitución garantiza a los sindicatos (artículo 11, párr. 1) respectivamente las obligaciones de las autoridades y de las empresas de los Estados con respecto a los sindicatos (artículo 11, párr. 2).

La Constitución garantiza el derecho a la formación de sindicatos y a ingresar en los mismos; la Constitución dispone lo siguiente:

/...

"La República Popular Húngara garantiza el derecho de asociación. Este derecho está regulado por la Ley (artículo 65, párr. 1).

Los trabajadores pueden crear organizaciones y movimientos de masa para la protección del orden y de las conquistas del socialismo, para aumentar la participación en la construcción socialista y en la vida pública, ampliar el trabajo educativo y cultural, realizar los derechos y las obligaciones del pueblo y reforzar la solidaridad nacional (artículo 65, párr. 2)."

Los sindicatos figuran entre las organizaciones de masa mencionados en el párrafo 2.

E. En Hungría no hay ninguna disposición que prohíba la huelga.

F. A tenor de los estatutos de los sindicatos húngaros, todos los trabajadores que vivan de su sueldo y salario pueden ingresar en los sindicatos, incluidos los trabajadores de la administración pública acogidos en el seno del Sindicato de los Trabajadores de la Administración Pública.

G. La garantía de las condiciones antes enumeradas significa al mismo tiempo que las dificultades planteadas serán vencidas.

No se ha observado ninguna dificultad en lo que respecta a la realización de los derechos sindicales.

El Gobierno húngaro señala que se ha adherido a las convenciones internacionales siguientes, relativas a los derechos de los sindicatos:

- La Convención No. 87 sobre la libertad sindical y la protección de los derechos sindicales;
- La Convención No. 98 sobre el derecho a la organización y a las negociaciones colectivas;
- La Convención No. 135 sobre los representantes de los trabajadores.

Los informes sobre la ejecución de las convenciones antes mencionadas están a disposición de la OIT.

Resumiendo la aplicación de los derechos sindicales, cabe señalar lo siguiente:

1) Los órganos públicos, y las empresas están obligadas a cooperar con los sindicatos, a comunicarles sus posiciones y los fundamentos de éstas relativas a las observaciones y proposiciones de los sindicatos (artículo 11, párr. 2 del Código). Este es el derecho sindical más general y corresponde a todos los niveles a todos los órganos sindicales.

2) Los ministros no pueden reglamentar las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo de los trabajadores más que de concierto con los sindicatos (artículo 12, párrs. 1 y 2 del Código de Trabajo).

/...

3) El Gobierno no puede reglamentar las cuestiones relativas a las condiciones de vida y de trabajo más que tras solicitar la opinión del Consejo Central de los Sindicatos o, según los casos, de común acuerdo con éste.

Los derechos que corresponden a los órganos sindicales de las empresas son los siguientes:

- a) El derecho a invocar el contenido del convenio colectivo;
- b) El derecho de acuerdo;
- c) El derecho de opinión;
- d) El derecho de control;
- e) El derecho de reclamación y de veto;
- f) La participación en las decisiones adoptadas en los litigios laborales;
- g) El consejo jurídico gratuito y el servicio de asistencia jurídica.

/...

V. ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Desde el 1.º de julio de 1975, los servicios médicos gratuitos, incluso el tratamiento hospitalario, constituyen un derecho cívico.

La ley sobre la seguridad social rige las cuestiones relativas a esto (Ley II/1975). La vigencia de la ley sobre toda la población y la esfera de su validez se rigen por la ordenanza No. 7/1975/VI.14 del Consejo de Ministros y por el reglamento No. 8/1975/VI.14 del Consejo Central de los Sindicatos.

Existe un amplio servicio médico y de prevención en el país, al cual tienen derecho todos los ciudadanos húngaros en virtud del decreto No. 7/1975/VI.24 del Ministerio de Salud.

El decreto No. 2/1969/V.4 y el decreto No. 6/1971/IX.30 del Ministerio de Salud se refieren respectivamente a la ayuda social regular, a la asistencia otorgada a los ciegos y a la implantación de una asignación individual para los ciegos. Respecto de la asistencia a las personas con capacidad de trabajo reducida véase el decreto común enmendado No. 1/1967/IX.22, publicado por los Ministerios de Trabajo, Salud y Finanzas.

2. Atenciones médicas

a) En el marco del servicio sanitario del Estado y sobre la base de que constituye un derecho cívico, todos los ciudadanos húngaros tienen derecho al examen médico, al tratamiento médico necesario y a los cuidados hospitalarios comprendidos en él, al tratamiento obstétrico y al servicio de ambulancia, gratuitamente; a los medicamentos necesarios, a los medios terapéuticos, y a la prótesis dental mediante pago reducido.

b) En caso de incapacidad para el trabajo, si la incapacitación sobreviene en vigencia del seguro o durante el primero o segundo día siguiente al cese del seguro, o bien a partir del tercer día pero dentro de los 15 siguientes al cese del seguro, el trabajador tiene derecho a una prestación diaria siempre que el seguro haya estado vigente durante 180 días consecutivos. La prestación diaria se debe al trabajador durante el período de su enfermedad durante un máximo de un año, durante dos años en caso de tuberculosis y sin límite de tiempo en caso de accidente de trabajo. El importe de la prestación diaria alcanza al 65% del salario medio y al 75% para un período de seguro más prolongado y relaciones de trabajo ininterrumpidas. Durante un tratamiento hospitalario, el enfermo tiene derecho al 50% de la prestación diaria, y, en caso de que algún integrante de su familia viva a su cargo, al 80%.

c) Prestaciones de maternidad

Corresponde una prestación de embarazo y de parto a las mujeres que han estado aseguradas durante 180 días en el curso de los dos años que preceden al parto. La prestación se debe durante la licencia de maternidad (20 semanas). Tienen derecho a la prestación de maternidad las mujeres que durante el embarazo se han hecho examinar como mínimo una vez. El importe de la prestación de maternidad es de 2.500 forint por hijo.

/...

Prestaciones otorgadas por los cuidados dados al hijo

Corresponde este beneficio a las mujeres que tienen o han tenido una relación de trabajo y que han tomado una licencia sin pago para prestar cuidados a su hijo hasta la edad de tres años de éste. Las mujeres que cursaban estudios antes del parto tienen derecho igualmente a esta prestación. Igualmente se benefician de él las integrantes de las cooperativas agrícolas, etc. Actualmente es de 800 forint por mes (Ordenanza No. 3/1967/I.29 del Gobierno).

d) Tienen derecho a una prestación de invalidez las personas que por efecto del agravamiento de su estado de salud o de una deficiencia corporal o mental pierden del 67% de su capacidad de trabajo cuando no cabe esperar mejoría alguna de su estado durante un año, que han alcanzado la antigüedad necesaria, no trabajan con regularidad o tienen ingresos considerablemente inferiores a los anteriores a su invalidez. La antigüedad necesaria es de dos años antes de cumplirse la edad de 22 años; el número de los años de antigüedad requeridos va elevándose con la edad. El importe de la prestación por invalidez depende de la edad que tenía el trabajador al contraerla, del número de años de servicio cumplidos al comenzar la pensión, y del grado de incapacitación.

e) Pensión de vejez

Tienen derecho a la pensión de vejez los hombres que han cumplido 60 años y las mujeres que han cumplido 55 años siempre que tengan por lo menos diez años de servicios. En algunas esferas de trabajo más difíciles, el límite de edad se reduce en un número de años determinado (en una lista separada se enumeran las esferas de trabajo que dan derecho a la pensión de vejez).

El importe de la pensión de vejez alcanza al 33% del ingreso mensual medio calculado sobre la base de los tres años más favorables entre los cinco últimos años de servicio en el caso de servicios prestados durante diez años; aumenta gradualmente hasta llegar al 75% en caso de servicios más prolongados. La persona que continúa trabajando después de haber adquirido derecho a la pensión tiene derecho a un suplemento de estímulo del 7% si es un trabajador manual y de un 3% en las restantes esferas de trabajo; este suplemento se calcula según la pensión establecida.

f) Las pensiones que reciban los sobrevivientes de un trabajador fallecido son los siguientes: pensión para la viuda, asignación para los huérfanos, prestación para los padres.

Corresponde una pensión provisoria para la viuda durante un año a partir del fallecimiento de su esposo. Las mujeres cuyos maridos fallecen estando retirados (mientras percibían una prestación de invalidez o de vejez) tienen derecho a la pensión para las viudas. Corresponde una pensión permanente para las viudas a las mujeres que, en las condiciones antes enumeradas, han cumplido 55 años, o son inválidas o tienen a su cargo dos o más hijos con derecho a asignación para los huérfanos. Para tener derecho a pensión como sobreviviente del concubino, como

/...

mujer divorciada o como superviviente de ex marido divorciado, la ley requiere además que se cumplan otras condiciones. La pensión para la viuda es la mitad de la prestación que el difunto recibía o había de recibir en el momento de su muerte.

Tienen derecho a la asignación para los huérfanos los hijos o hijastros de la persona que en el momento de su fallecimiento tenía ya la antigüedad necesaria o ha fallecido en retiro (mientras recibía una pensión de vejez o de invalidez). Esta asignación corresponde hasta la edad de 16 años del huérfano; en el caso de que curse estudios en el ciclo diurno de una institución de enseñanza, la asignación le corresponde hasta la finalización de sus estudios pero no más allá de la edad de 25 años. La asignación para los huérfanos alcanza para cada uno a la mitad de la prestación para la viuda; en ciertos casos (padre y madre fallecidos) es idéntica al importe de la prestación para la viuda.

Corresponde la pensión para los padres al progenitor o abuelo cuyo hijo (o nieto) muere después de alcanzar el tiempo de servicio necesario para la prestación de vejez (o de invalidez) o que muere retirado con una asignación de vejez o invalidez, siempre que en el momento de fallecimiento del hijo (o nieto) el progenitor (o abuelo) ya se encuentre inválido y haya estado durante el año precedente a la muerte de su hijo (o nieto) casi enteramente a cargo de éste. El importe de la pensión para los padres es idéntico al de la prestación para la viuda. Cuando varias personas tienen derecho a la pensión para los padres, ésta debe repartirse entre ellos en una proporción igual.

g) Las prestaciones de seguridad social que corresponden para los accidentes de trabajo están reglamentadas separadamente por la ley. Quien ha perdido entre el 15% y el 66% de su capacidad de trabajo tiene derecho a una prestación por accidente en la medida de su incapacitación para trabajo; en caso de una incapacidad que excede ese límite, el trabajador tiene derecho a una prestación por accidente sin que se tenga en cuenta el número de sus años de trabajo. En caso de silicosis, el trabajador puede tener derecho a la prestación por invalidez ya en el caso de una disminución del 50% de su capacidad de trabajo. La proporción de la prestación por invalidez de un accidentado depende del grado de incapacitación y del tiempo de servicios. Si el trabajador ha fallecido como consecuencia del accidente, sus sobrevivientes pueden recibir en calidad de asignación por accidente una prestación para la viuda, una asignación para el huérfano o una pensión para los padres y se benefician de que en el otorgamiento de estas prestaciones el lapso de servicios del difunto no constituye un requisito esencial.

Dado que las prestaciones de seguridad social son por lo general inferiores a los ingresos que perciben corrientemente los trabajadores antes de accidentarse, de acuerdo con las normas del Código del Trabajo el trabajador tiene derecho a demandar a su empleador por el pago de la diferencia. La empresa es responsable - haya incurrido o no en culpa - de los perjuicios derivados de un accidente de trabajo o de una enfermedad profesional.

h) El seguro de desempleo está reglamentado por la ordenanza No. 15/1956/XII.29 del Gobierno. Sin embargo, por falta de demandas de este seguro, no se ha pagado ninguna suma a este título desde 1960. En vista de que la disposición ha perdido su significado práctico a pesar de no haber sido derogada por el Gobierno, éste ha estimado que no se justificaría su reglamentación en el marco de una ley en materia de seguridad social.

i) Asignación familiar. Corresponde a los trabajadores que tienen a su cargo dos o más hijos. La asignación familiar corresponde igualmente en el caso de un único hijo si la persona que la recibe vive sola, o bien si el hijo padece una enfermedad permanente o una deficiencia mental. Desde el punto de vista del derecho a la asignación familiar, se toma en consideración a los hijos menores de 16 años, o mayores de 16 años pero menores de 19, que cursan estudios en el curso diurno de una institución de enseñanza elemental o secundaria, o si padecen una enfermedad permanente o una deficiencia corporal o mental. Cuando el niño se encuentra a cargo de un progenitor divorciado que no tiene derecho a la asignación familiar, ésta debe establecerse en beneficio del niño según el derecho a la asignación familiar que posee el otro progenitor.

Para cubrir los costos de la seguridad social, los empleadores aportan una contribución de seguridad social y los trabajadores una aportación de jubilación. Esta última es del 3% en caso de salarios inferiores a 1.800 forint; esa tasa se eleva luego progresivamente hasta el 10%.

El Gobierno húngaro destaca que sus órganos dedican permanentemente sus esfuerzos a aumentar progresivamente las prestaciones de jubilación establecidas anteriormente y, en términos generales, las pensiones de bajo nivel. La disposición (ordenanza No. 45/1970/XI.4 enmendada, del Gobierno) según la cual el importe de las prestaciones se aumenta en un 2% y por lo menos en 50 forint anualmente resulta de igual importancia desde el punto de vista del nivel de vida y de la seguridad social.

3. En lo que concierne a la medida de la realización del derecho a la seguridad social, no se han planteado dificultades. Las insignificantes diferencias que existían hasta el 1.º de julio de 1975 (fecha de entrada en vigor de la nueva ley) en las prestaciones, como la disparidad en el límite de edad de los trabajadores que se encontraban en relación de trabajo respecto de los miembros de las cooperativas de producción, quedaron eliminadas por la nueva ley sobre seguridad social.

El Gobierno húngaro destaca que se ha adherido a numerosos convenios referentes a la seguridad social, como los siguientes:

- Convenios Nos. 3 y 103 relativos al empleo de las mujeres antes y después del parto;
- Convenio No. 17 relativo a la indemnización por accidentes del trabajo;
- Convenio No. 19 relativo a la igualdad de trato de los trabajadores extranjeros y nacionales en materia de indemnización por accidentes del trabajo;
- Convenio No. 24 relativo al seguro de enfermedad de los trabajadores de la industria, del comercio y del servicio doméstico.

El Gobierno de la República Popular Húngara considera que el desarrollo de la seguridad social en Hungría corresponde ampliamente a las exigencias prescritas en los convenios mencionados.

Abreviaturas: MT = Ministro de Trabajo

CT = Código de Trabajo