



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.17
19 octubre 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: FRANCES

Primer período ordinario de sesiones de 1985
Tema 3 del programa provisional

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados partes en el
Pacto relativos a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9,
en cumplimiento de la primera etapa del programa establecido por el
Consejo Económico y Social en su resolución 1988 (LX)

Adición

RUMANIA*

[2 de marzo de 1984]

ARTICULO 6: EL DERECHO A TRABAJAR

A. Principales textos legislativos

1. En la República Socialista de Rumania la Constitución asegura y garantiza el derecho a trabajar. El párrafo 1 del artículo 18 de la Constitución dice lo siguiente: "En la República Socialista de Rumania los ciudadanos tienen derecho al trabajo. Todo ciudadano tiene asegurada la posibilidad de ejercer, conforme a su capacidad, una actividad en el campo económico, administrativo, social o cultural remunerada según su cantidad y calidad. A trabajo igual, el salario será igual".

* El informe inicial presentado por el Gobierno de Rumania (E/1978/8/Add.20) relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del pacto fue examinado por el Grupo de Trabajo de Expertos Gubernamentales del período de sesiones sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su período de sesiones de 1980 (véase E/1980/WG.1/SR.16 y 17).

2. Las disposiciones de la Constitución por las que se garantiza el derecho a trabajar, se amplían y detallan en el Código del Trabajo, en cuyo artículo 2 se establece lo siguiente: "Queda garantizado el derecho al trabajo a todos los ciudadanos de la República Socialista de Rumania, sin limitación ni distinción alguna basada en el sexo, la nacionalidad, la raza o la religión. Gozan los ciudadanos de la posibilidad de desplegar una actividad en el terreno económico, técnico-científico, social o cultural, con arreglo a las aptitudes, formación profesional y aspiraciones de cada uno, en función de las necesidades de toda la sociedad".

B. Empleo

3. El desarrollo de la economía de Rumania ha imprimido un carácter dinámico al crecimiento de las fuerzas productivas y, de esa forma, se han creado las condiciones necesarias para que aumente el empleo de la fuerza de trabajo del país.

4. El ritmo determinado para el desarrollo multilateral de Rumania ha acentuado las transformaciones positivas en la estructura de la economía nacional.

5. Durante el período 1976-1980, el volumen de inversiones realizadas en la economía nacional representó 932.300 millones de lei, 210.800 millones de los cuales en 1980. El valor de los fondos fijos durante el mismo período aumentó en aproximadamente 667.000 millones de lei, a un ritmo medio anual del 9,2%.

6. En 1981 y 1982 se alcanzaron 1.200 nuevos objetivos industriales en la economía nacional relacionados con la zootecnia, y el valor de los fondos fijos en 1982 sobrepasó la suma de 2.000 millones de lei.

7. En esas condiciones, el número de puestos de trabajo ha experimentado un aumento constante, de forma que el número de personas empleadas ha aumentado, de 9.684.000 en 1965 a 10.400.000 en 1983. Sólo durante el período 1976-1982 se crearon más de 1.250.000 puestos de trabajo nuevos.

8. Si se considera el empleo de la mano de obra por sectores, se puede observar que en 1965 correspondía al sector industrial solamente el 19,2% del total de la población empleada, mientras que en 1982 el número de personas que trabajaba en ese sector se había elevado al 36%. En 1978 el número de personas que trabajaban en el sector industrial fue superior por primera vez al de personas empleadas en el sector agrícola.

9. El desarrollo económico experimentado por Rumania hizo que el número de trabajadores aumentara, de 6.300.800 en 1975 a 7.553.000 en 1982, sobre todo en los sectores prioritarios que representaban el progreso técnico.

10. Durante el período 1976-1982 continuó la política de empleo racional de las fuerzas productivas en todo el territorio del país mediante la construcción de unidades industriales en los departamentos menos desarrollados desde el punto de vista económico, lo que produjo cambios positivos en el empleo de la mano de obra que se tradujeron en el aumento del número de trabajadores por cada 1.000 habitantes en esos departamentos.

/...

11. Se encargan de proporcionar empleo a los ciudadanos las oficinas de colocación, que funcionan en las capitales de departamento y en Bucarest. En los departamentos más desarrollados económicamente hay también centros permanentes: oficinas situadas en las ciudades que abarcan una determinada zona geográfica.
12. Las oficinas de colocación hacen lo posible por proporcionar empleo a todas las personas que lo solicitan y, con ese fin, reúnen información sobre las solicitudes y las vacantes de puestos de trabajo comunicadas por las empresas y las instituciones.
13. Se proporciona el empleo con arreglo a la demanda de mano de obra de las unidades y teniendo en cuenta la formación, aptitudes y preferencias de los interesados.
14. La asignación a un puesto de trabajo decidida por la oficina de colocación obliga a las unidades socialistas (empresas e instituciones), que deberán garantizar el empleo de la persona asignada. La oficina de colocación deberá velar por que la persona a la que se ha proporcionado el empleo se integre en el trabajo.
15. Las disposiciones concretas que aseguran el empleo de los trabajadores y prevén la posibilidad de rescindir los contratos de trabajo constituyen una garantía para el logro y desempeño de un trabajo adecuado y contra el despido arbitrario. En ese sentido, por ejemplo, la Ley No. 5 de 6 de julio de 1978, relativa a la organización y la dirección de las unidades y a su funcionamiento sobre la base de la autogestión obrera y la autogestión económica y financiera (tal como se volvió a publicar el 27 de enero de 1982 con las enmiendas introducidas por la Ley No. 24 de 29 de diciembre de 1981), dispone que la Asamblea general de los trabajadores decidirá el despido de los dirigentes de la unidad que hayan cometido violaciones graves de la disciplina del trabajo o de las normas de la ética y de la equidad socialistas o que demuestren tener una actitud poco responsable con respecto a la realización del plan. En el período comprendido entre las sesiones plenarias de la Asamblea general, la decisión la toman las asambleas de trabajadores organizadas por sección, taller u otra unidad de producción similar y la unidad en su conjunto deberá someter esa decisión a la Asamblea general en la primera sesión plenaria que celebre. La Asamblea general de los trabajadores es el órgano de dirección colectiva más representativo de las empresas.
16. Respecto de los demás empleados que hayan cometido esas violaciones, serán las asambleas generales de los trabajadores o las asambleas organizadas por sección, taller u otra unidad de producción similar en la que trabaje la persona interesada, las que decidan la rescisión del contrato de trabajo (párr. t) del art. 64).

La orientación y la formación profesional

17. Los progresos técnicos y científicos, así como la constante modernización de la economía rumana y, al mismo tiempo, la aparición de nuevas ocupaciones y oficios, especialidades y funciones, han hecho que aumenten las exigencias en lo que se refiere a la formación técnica y profesional especializadas de la mano de obra.

/...

18. La proyección del número necesario de trabajadores por categorías y niveles de formación, así como por oficios, especialidades y funciones, se lleva a cabo por medio del programa relativo a las formas de asegurar la formación y el perfeccionamiento de la mano de obra.
19. El programa se elabora sobre la base de las propuestas de las unidades económicas y refleja, desde el punto de vista cuantitativo y cualitativo el total de recursos humanos necesarios para la producción.
20. El programa se establece por períodos quinquenales y anuales y, de esa forma, se asegura su actualización en función de los cambios que se produzcan en el desarrollo económico y social del país y los departamentos y en la estructura del sistema de formación.
21. En ese programa general se prevén también medidas encaminadas a asegurar, formar y perfeccionar la mano de obra para nuevos objetivos. El cuadro de efectivos se aprueba al mismo tiempo que la documentación técnica para cada inversión por separado. Ese cuadro tiene por objeto determinar y asegurar el personal necesario, que se prevé en función de las estructuras de personal y profesional, el nivel de formación y las fuentes que pueden suministrarla (escuelas profesionales, formación en el empleo, traslado del personal de otra unidad, etc.).
22. De acuerdo con las leyes vigentes en la República Socialista de Rumania, la orientación técnica y profesional y la formación de todas las categorías de trabajadores son gratuitas.
23. El sistema de formación comprende: la formación en el empleo mediante cursos de corta duración organizados por las empresas; las escuelas; el primer grado de instituto, que se incluye en la enseñanza obligatoria de 10 años; las escuelas profesionales; el segundo grado de instituto, y la enseñanza superior.
24. Los programas de orientación profesional y de formación se elaboran por períodos cortos, medios y largos y tienen en cuenta las necesidades inmediatas y futuras de mano de obra de la economía nacional. Así pues, según la Ley No. 24/1976 (artículos 1 y 2), en Rumania se garantiza la mano de obra necesaria conforme a las previsiones del plan nacional único de desarrollo económico y social y del plan anual a plazo fijo, cuyo objeto es asegurar la mano de obra, su formación y su perfeccionamiento. Este último plan establece el estado de la fuerza de trabajo en el conjunto de la economía nacional y por departamentos, así como sus perspectivas de evolución en función de las exigencias del desarrollo económico y social.
25. En la elevación del nivel de formación de los obreros desempeña un papel importante la enseñanza secundaria y profesional, que, según la Ley No. 28, de 28 de diciembre de 1978, sobre la instrucción y la enseñanza, se basa en la integración de los conocimientos teóricos y la actividad práctica, productiva, hasta el final de los estudios. De conformidad con esa misma ley (párr. 3 del art. 15, se asegura empleo a todos los graduados de acuerdo con la instrucción adquirida mediante los estudios efectuados. Los alumnos y los estudiantes, tienen, entre otros derechos, el de conseguir empleo al final de sus estudios [párr. g) del art. 146].

/...

26. Durante el período 1971-1982 hubo 1.577.800 diplomados de institutos y 1.067.800 de escuelas profesionales, con los que se consiguió cubrir la mayoría de los puestos para obreros especializados necesarios para la economía, cuyo número aumentó, de 3.109.900 en 1965 a 5.976.200 en 1982.

27. Al mismo tiempo, cabe recordar que desde el año 1973 se hacen mayores esfuerzos por integrar a la mujer en la esfera de las actividades socioeconómicas, para lo cual se establecen medidas apropiadas en el marco de un programa nacional. Por otra parte, en el artículo 151 del Código del Trabajo se precisa que la mujer tiene derecho a desempeñar cualquier función o trabajo de acuerdo con su formación y su capacidad y que, en lo que respecta a la remuneración por el trabajo que realicen, se aplica el principio de "a trabajo igual al del hombre, salario igual".

28. A fin de proporcionar formación especializada a las personas que carecen de ella, se organizan cursos de formación en el empleo. Las empresas u otras unidades socialistas organizan los cursos de formación en colaboración con las organizaciones sindicales y juveniles. A fin de formar a los obreros que requieren las empresas, los cursos de formación pueden organizarse también en los institutos, las escuelas profesionales o los centros de formación (Ley No. 28 de 28 de diciembre de 1978 sobre la instrucción y la enseñanza, art. 77).

29. Los cursos de formación terminan con un examen ante la Comisión de instrucción y perfeccionamiento, integración y promoción en el trabajo de la unidad respectiva. Los que aprueban el examen reciben un certificado de fin de estudios que les da derecho a un empleo conforme a la formación obtenida.

30. A fin de mejorar constantemente la formación profesional de los trabajadores en todas las esferas de actividad, teniendo en cuenta los nuevos logros de la ciencia y la técnica y las exigencias del desarrollo económico y social del país, se organizan cursos de perfeccionamiento de la formación profesional en las condiciones previstas por la ley (art. 87).

31. Los cursos de estudios superiores constituyen una forma de perfeccionamiento de la instrucción de especialistas de diferentes esferas de la economía, la ciencia, la técnica y la cultura cuyos estudios en una institución de enseñanza superior hayan durado cuatro años como mínimo en clases diurnas y cinco en clases nocturnas o de asistencia no obligatoria, a fin de completar, perfeccionar o renovar sus conocimientos profesionales (art. 91).

32. El doctorado es la forma superior de perfeccionamiento de la instrucción de los especialistas en las diferentes ramas de la ciencia, la técnica y la cultura. Los institutos de investigación, las academias de ciencias y las instituciones de enseñanza superior determinan en colaboración con las unidades de producción y socioculturales, el conjunto de los temas y el contenido de las actividades para obtener el título de doctor, por ramas y esferas de la ciencia (art. 96).

33. Todos los ciudadanos tienen acceso a los cursos de formación profesional sin distinción o limitación algunas por motivos de nacionalidad, raza, sexo o religión. En ese sentido, cabe citar a título de ejemplo algunas disposiciones de la Ley No. 28/1978 sobre la instrucción y la enseñanza.

/...

34. Se garantiza a los jóvenes de nacionalidad no rumana condiciones iguales para recibir instrucción (incluida la formación profesional) y obtener un puesto de trabajo de acuerdo con las necesidades de la economía y de la vida social, su nivel de instrucción y sus aptitudes (art. 105).

35. En las escuelas profesionales, las escuelas de capataces, los cursos de formación y la enseñanza agrícola en las unidades administrativas territoriales donde también habiten personas de nacionalidad no rumana, las actividades docentes podrán realizarse asimismo en los idiomas de las nacionalidades no rumanas (art. 106).

36. En los concursos de admisión organizados con arreglo a la ley, los candidatos que no tengan nacionalidad rumana tendrán derecho a elegir entre examinarse en su propio idioma o en rumano (art. 109).

37. Con miras a impartir la enseñanza en los idiomas de las nacionalidades no rumanas, el Ministerio de Educación y Enseñanza asegura la instrucción y el perfeccionamiento del personal docente, así como el suministro de manuales y demás material didáctico necesario (art. 110).

38. Además, para algunas categorías de personas que estando empleadas no puedan ejercer ya su oficio o su profesión a causa de accidentes diversos, enfermedades profesionales u otras enfermedades que provoquen invalidez, organizan cursos de readiestramiento las empresas, los ministerios y demás órganos centrales y los comités ejecutivos de los consejos populares de los departamentos y de Bucarest bajo la orientación metodológica del Ministerio de Trabajo y del Ministerio de Salud (párr. 1 del art. 148 del Código de Trabajo).

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

A. Remuneración

39. Conforme a lo dispuesto en la Constitución (arts. 17 y 18), los ciudadanos de la República Socialista de Rumania gozan de iguales derechos en todos los aspectos de la vida económica, política, social y cultural, sin distinción alguna por motivos de nacionalidad, raza, sexo o religión.

40. El Estado garantiza la igualdad de derechos de los ciudadanos. No se tolera ninguna restricción de estos derechos ni ninguna discriminación con respecto a su ejercicio que estén fundadas en la nacionalidad, la raza, el sexo o la confesión religiosa.

41. La ley castiga cualquier manifestación tendiente a establecer tales restricciones, la propaganda nacionalista exaltada y la incitación al odio racial o nacional.

Métodos utilizados para fijar salarios

42. En Rumania el trabajo efectuado se remunera según su cantidad, su calidad y su importancia social.

/...

43. A fin de asegurar que la remuneración sirva de estímulo, se tiene en cuenta al fijarla la complejidad y la responsabilidad del trabajo y el esfuerzo que exija, el nivel de formación profesional y la antigüedad requerida para el desempeño del trabajo en cuestión.

44. Asimismo, se procura que haya un equilibrio adecuado entre los salarios de los trabajadores. La ley determina el salario mínimo para el conjunto de la economía de acuerdo con el desarrollo planificado de la economía y teniendo en cuenta el nivel de productividad del trabajo y la renta nacional.

45. El Código del Trabajo contiene otras muchas disposiciones cuyo objeto es asegurar y garantizar la remuneración de los trabajadores con arreglo a la actividad realizada. Entre ellas cabe citar las siguientes.

46. El salario se paga periódicamente a intervalos no superiores a un mes; el pago de los salarios del personal es la primera obligación que tiene la unidad. La remuneración debida por concepto del trabajo realizado no puede ser objeto de retenciones, salvo en los casos y las condiciones previstos por la ley (párrs. 1 a 3 del art. 87).

47. A fin de asegurar la estabilidad del personal, se le concede aumentos de salarios según la antigüedad ininterrumpida en una misma unidad (art. 88).

48. Las personas que ejercen su actividad en condiciones de trabajo nocivas o peligrosas perciben subsidios, y las direcciones de las unidades tienen la obligación de tomar medidas para eliminar las causas que determinan esas situaciones y asegurar condiciones normales de trabajo que no presenten riesgos de accidentes ni de enfermedades profesionales (art. 89).

49. A fin de aumentar las iniciativas y los esfuerzos para mejorar la eficacia económica de la producción, sobre todo en lo que respecta al cumplimiento de las normas de calidad, se conceden gratificaciones anuales o, en algunos casos, primas en el curso del año (art. 90).

Aumento de salarios

50. En la República Socialista de Rumania, donde se eleva constantemente el nivel de vida de los trabajadores, el Estado aumenta periódicamente los salarios de todas las categorías de personal conforme a las previsiones del plan único de desarrollo económico y social el país y al aumento de la productividad del trabajo. En ese sentido, si en 1975 el salario mínimo era de 1.114 lei, en 1980 era de 1.425 lei. En 1983, año en que tuvo lugar un aumento general de salarios, el salario mínimo era de 1.500 lei.

51. El salario medio mensual de los trabajadores evolucionó durante el período 1975-1982 de la manera siguiente:

<u>1975</u>	<u>1980</u>	<u>1982</u>
1 595 lei	2 238 lei	2 525 lei

/...

52. Por el Decreto No. 188 de 27 de junio de 1977, sobre la aplicación del aumento de los salarios de los trabajadores, todos los trabajadores se beneficiaron, en el marco del plan quinquenal 1976-1980, de un aumento general medio de los salarios del 30% en dos etapas: 1976-1978 y 1979-1980 (arts. 1 y 3).

53. Durante el plan quinquenal 1976-1980 el salario neto mínimo para el conjunto de la economía aumentó de 1.114 lei a 1.425 lei. La relación entre el salario mínimo y el máximo por sector de la economía se mantiene al nivel de 1:5,53 (art. 2). El salario medio nominal era 2.238 lei en 1980 con relación a 1.595 lei en 1975 (art. 1).

54. Después del 15 de febrero de 1982, durante la primera etapa del aumento previsto de los salarios para el período quinquenal 1981-1985, hubo un aumento diferenciado de los salarios de todas las categorías de obreros y capataces según las condiciones de trabajo (entre 210 y 190 lei mensuales). Asimismo, se aplica un aumento diferenciado según el nivel de la remuneración para las demás categorías de trabajadores (entre 175 y 140 lei mensuales) [art. 1 del Decreto No. 46 de 15 de febrero de 1982 relativo al aumento de la remuneración de base de los trabajadores, los subsidios familiares, las pensiones y otras prestaciones del Estado en relación con el nivel de los salarios o de las pensiones].

55. Los derechos salariales (la remuneración por la tarea realizada, los suplementos, los subsidios, las primas, etc.), así como todos los demás derechos y obligaciones que se determinan, conforme a la ley, en función del nivel de la remuneración, se establecen sin tener en cuenta los aumentos de salarios previstos en el artículo 1 (art. 6).

56. De conformidad con la Ley No. 2 de 2 de julio de 1983, relativa a los principios fundamentales del perfeccionamiento del sistema de remuneración del trabajo y de la distribución de los ingresos de los trabajadores, la remuneración de base de todos los trabajadores aumentó en forma escalonada a partir del 1° de septiembre de 1983. El salario mínimo es 1.500 lei y los ingresos mínimos, incluidas las sumas de la parte variable de la remuneración, 1.700 lei mensuales. La relación entre el salario mínimo y la remuneración máxima se mantendrá en 1:5,52 (arts. 22 y 23).

57. A partir del 1° de septiembre de 1983 se aumentó también en forma escalonada el subsidio por antigüedad ininterrumpida en una misma unidad que se concede según los años de antigüedad (uno a tres años; tres a cinco años; cinco a 10 años; 10 a 15 años; 15 a 20 años; más de 20 años) por categoría de personal (para los mineros, los empleados de los ferrocarriles cuya actividad está directamente relacionada con la seguridad del tráfico ferroviario, los cargadores de muelle y los estibadores, suplementos entre el 4% y el 18% de la remuneración de base; para el resto del personal, suplementos entre el 3% y el 15%).

58. De conformidad con el Decreto No. 99 de 30 de marzo de 1978, los miembros de las cooperativas de producción agrícola se beneficiaron hasta el fin del período 1976-1980 de un aumento de los ingresos del 24% al 28% en dos etapas. En la primera etapa se aumentaron los ingresos de los miembros de las cooperativas que trabajan directamente en la producción entre el 12% y el 14,8%, y los de los demás entre el 13,1% y el 16,3%.

/...

59. En Rumania, cuando suben los precios y las tarifas se conceden compensaciones que aseguran el aumento de la remuneración real. Así pues, por el Decreto No. 283 de 21 de julio de 1979, sobre medidas encaminadas a una administración razonable y una reducción del consumo de energía eléctrica, energía térmica y gas natural y otros combustibles, se concedieron compensaciones a todos los trabajadores por el aumento de los precios y las tarifas del consumo global de energía y gas natural en relación con el número de hijos a cargo.

60. Asimismo, después de haberse fijado en 1982 nuevos precios y tarifas para la energía eléctrica, la energía térmica, el gas natural y otros combustibles, por el Decreto No. 240 de 30 de junio de 1982 se tomaron medidas para compensar esa subida. Las compensaciones se conceden a todas las categorías de obreros sin hacer distinciones según el nivel salarial, así como a otras categorías de trabajadores con salarios inferiores a los 4.000 lei en relación con el número de hijos a cargo.

61. Paralelamente a los aumentos de la remuneración de base, durante los últimos años se han elevado a un nivel adecuado las pensiones del sistema de seguridad social del Estado, así como las de los militares, los inválidos y los heridos de guerra, y los subsidios familiares.

62. Por el Decreto No. 69 de 2 de marzo de 1979, se aumentó el subsidio familiar por cada hijo, de forma que se llegó a establecer para el primer hijo una suma comprendida entre los 150 y los 220 lei en las zonas urbanas y entre 80 y 135 lei en las zonas rurales; para los demás hijos la cuantía y el subsidio aumenta progresivamente. Por el Decreto No. 359 de 23 de octubre de 1979, se volvió a aumentar el subsidio familiar, de forma que la cuantía de este subsidio por el primer hijo oscila entre los 195 y los 235 lei, según los ingresos mensuales, en las zonas urbanas, y entre 90 y 150 lei en las zonas rurales. El subsidio que concede el Estado en función del número de hijos y del límite máximo de los ingresos aumenta progresivamente, de 220 a 320 lei en las zonas urbanas y de 150 a 260 lei en las zonas rurales. Por el Decreto No. 46 de 15 de febrero de 1982, se concedió un nuevo aumento medio del subsidio familiar del 35%.

Sistema de remuneración

63. Los trabajadores, en su calidad de propietarios de los medios de producción (los bienes de todo el pueblo), de productores y de beneficiarios, deben responder de la dirección de cada unidad, de la administración cabal y eficaz de todos los medios materiales y económicos que se les ha confiado, que forman parte de la propiedad socialista de todo el pueblo, y de los resultados obtenidos (art. 1 de la Ley No. 2 de 2 de julio de 1983, relativa a los principios fundamentales del perfeccionamiento del sistema de remuneración del trabajo y de la distribución de los ingresos de los trabajadores).

64. La forma principal de remuneración es la remuneración por tarea global, que está extendida y generalizada en todas las unidades económicas (industria, construcción e instalaciones, agricultura, transportes, investigación científica, elaboración de proyectos, desarrollo tecnológico).

/...

65. Además de la remuneración de base, el personal se beneficia de una parte variable de la remuneración (compuesta de un suplemento de la remuneración por la tarea realizada, de la participación en los beneficios, de las primas, de los suplementos, de los subsidios y de las compensaciones previstas por la ley) (arts. 4 y 10).
66. Si la producción sobrepasa lo previsto en el plan, aumentan proporcionalmente los ingresos sin limitación alguna.
67. En los casos en que no se logre la producción prevista o los trabajadores incumplan las obligaciones que les incumben en función de su puesto de trabajo, disminuye proporcionalmente la remuneración sin que haya un ingreso garantizado (art. 5).
68. La remuneración guarda relación directa con el aumento de la productividad del trabajo de cada persona y de la unidad en su conjunto.
69. Se establecen diferencias en la remuneración por ramas y subramas de actividad en función de su importancia para el desarrollo socioeconómico del país. En lo que respecta al personal, se establecen diferencias en la remuneración por categorías de empleo y por funciones, de acuerdo con el nivel profesional, el grado de responsabilidad y las condiciones de trabajo.
70. La cuantía de la remuneración del personal asalariado por tarea global se establece en función de la cantidad y la calidad de la producción, sin limitación alguna, tanto si se sobrepasan los objetivos del plan como si no se cumplen. En los casos en que las tareas se realizan con un número más reducido de trabajadores o se obtiene una producción suplementaria con el mismo número de trabajadores, éstos obtendrán proporcionalmente ingresos mayores.
71. En determinadas actividades y sectores se aplican - de conformidad con la ley - formas de remuneración basadas en cuotas proporcionales y comisiones. En el comercio interior, la alimentación pública y el turismo se aplica a los operadores y a los obreros una forma de remuneración mediante comisiones expresada en cuotas por la suma de 10.000, 1.000 ó 100 lei.
72. En las unidades de comercio exterior se aplican cuotas determinadas en función del valor de las exportaciones y las importaciones y de las exportaciones en divisas (art. 13); el Decreto No. 349/1983 reglamenta en detalle esa forma de remuneración.
73. Para el personal técnico, económico, de otras especialidades y administrativo, así como para las demás categorías de personal a las que no se aplica la remuneración por tarea global, se establecen tareas concretas basadas en normas laborales en las que se precisa la cantidad y la calidad de los trabajos y los plazos de ejecución. Se les paga en función de la realización de las tareas (art. 14).

/...

74. Desde el 1° de octubre de 1983, todo el personal directivo y ejecutivo (técnico, económico y de otras especialidades) de los órganos centrales y locales que coordina las actividades económicas, así como el de los centros industriales, percibe un sueldo en función de la medida de los resultados en el conjunto de las unidades económicas subordinadas en relación con el grado de cumplimiento de 2 a 4 índices del plan (art. 15).

75. En el marco del perfeccionamiento del sistema de remuneración habrá un aumento de la parte variable del conjunto de los ingresos de los trabajadores, es decir, un aumento del suplemento de la remuneración por tarea realizada, de la participación en los beneficios, de las primas por logros excepcionales, por economías, etc.

76. En 1985 la remuneración de base representará el 75% y la parte variable de los ingresos será del 25% del fondo de remuneración, tras el aumento de las primas anuales establecido por la Ley No. 2/1983 (art. 16).

Participación de los trabajadores en los beneficios

77. La Ley No. 4 de 11 de julio de 1978 sirvió de complemento a la Ley No. 57/1974, relativa a la remuneración según la cantidad y la calidad del trabajo, al introducir el sistema de participación de los trabajadores en los beneficios (arts. 50 a 57). Este sistema se explicó en detalle, en lo que respecta a la cuantía de las cuotas de los beneficios, en la Ley No. 2/1983 y el Decreto No. 325/1983, relativos al aumento de la remuneración de los trabajadores.

78. En relación con los resultados obtenidos, los obreros, los técnicos, los ingenieros, los economistas y las demás categorías de personal de las unidades económicas perciben anualmente ingresos pecuniarios directos y otros derechos materiales en función de los beneficios obtenidos. El Consejo de los Trabajadores se encarga de determinar, en las condiciones previstas por la ley, las sumas que corresponden a los distintos empleados por concepto de participación en los beneficios obtenidos, cuya cuantía no está limitada.

79. El fondo de participación en los beneficios se forma anualmente sobre la base de los resultados obtenidos durante el año anterior. Este fondo tiene la estructura siguiente: una cuota no superior al 3% de los beneficios obtenidos de acuerdo con el plan; una cuota no superior al 25% de los beneficios que excedan las previsiones y se hayan obtenido mediante la reducción de gastos; una cuota del 14% de los beneficios que excedan las previsiones y sean superiores al valor de la producción neta; una cuota no superior al 8% de los beneficios que excedan las previsiones y se hayan obtenido por otros conductos, y una cuota del 10% de los beneficios que excedan las previsiones obtenidas por la unidad de producción en relación proporcional al superávit de las exportaciones.

80. Las unidades que superen el nivel previsto de exportaciones se benefician asimismo de los fondos en divisas, con el límite del 2% de las divisas obtenidas que excedan las previsiones, para hacer excursiones al extranjero (arts. 50 y 51).

/...

81. La Asamblea general de los trabajadores distribuye el fondo de participación en los beneficios de la manera siguiente: el 85% como mínimo para todo el personal de la unidad, y la suma por concepto de participación en los beneficios que corresponde a cada empleado se establece en relación con la remuneración de base, a la que se añade el suplemento por antigüedad y la prima por función directiva; el 5% como máximo como incentivo especial para los trabajadores que hayan aportado una contribución excepcional; el 5% como máximo para completar el fondo destinado a obras sociales, y el 5% como máximo para cubrir los gastos de las excursiones colectivas.

El derecho de los trabajadores a participar en la constitución del patrimonio social de la unidad en la que despliegan su actividad

82. Con la Ley No. 3 de 20 de noviembre de 1982, relativa a la participación social de los trabajadores de las unidades económicas estatales en la constitución del fondo de desarrollo económico, se quiso asegurar una relación más estrecha entre cada trabajador y la unidad en la que trabaja y un mayor interés del personal de las unidades en el logro de resultados económicos superiores.

83. La ley establece el derecho de los trabajadores a contribuir en efectivo, en forma de participación social al desarrollo de los bienes fijos de producción y a obtener, en función de su contribución, un ingreso suplementario proveniente de los beneficios de la unidad. De esa forma, los trabajadores pasan a ser propietarios, en forma de participación social, de una parte del valor de los bienes fijos administrados por las unidades económicas estatales.

84. La ley garantiza el derecho de los trabajadores a la participación social. Sus contribuciones en efectivo al fondo de desarrollo social no pueden exceder en su totalidad, del 30% del valor de los bienes fijos de la unidad. La participación social se constituye mediante los depósitos en efectivo de cada trabajador en función de los ingresos del depositante y del volumen de depósitos aprobado por la Asamblea general de los trabajadores para el año del plan.

85. Las contribuciones al fondo social pueden pagarse mediante desembolsos a plazo fijo de un valor igual o diferente, mensualmente o a otros intervalos o íntegramente.

86. Respecto de las sumas depositadas en concepto de participación social, los trabajadores perciben al final de cada año un ingreso que se determina en función del valor total del depósito existente en esa fecha y que se deduce de los beneficios de la unidad.

87. El ingreso anual debido a los trabajadores, en el caso de que la unidad obtenga los beneficios previstos, es del 6% calculado sobre la base del valor total de los depósitos en función del volumen de beneficios y de la rentabilidad obtenida, conforme a la decisión de la Asamblea general de los trabajadores.

88. En los casos en que la unidad no obtenga los beneficios previstos, se garantiza a los trabajadores un ingreso anual del 5% en función de su contribución al fondo social, que perciben al final del año según los beneficios obtenidos, en su caso, según los resultados económicos.

/...

89. Los ingresos que perciben los trabajadores por concepto de la contribución depositada no son imposables ni se incluyen en el cálculo de los ingresos en función de los cuales se determinan, de conformidad con la ley, sus derechos y obligaciones.

Remuneración del trabajo en la agricultura

90. Por el Decreto No. 27 de 25 de enero de 1982 se decidió aplicar experimentalmente, durante un plazo limitado, las disposiciones del proyecto de ley para la remuneración del trabajo en las cooperativas y someter a debate y a la aprobación de la Gran Asamblea nacional las observaciones y las propuestas resultantes de la aplicación del nuevo sistema.

91. El 1° de abril de 1982 se aprobó la Ley No. 1 para la remuneración del trabajo en las cooperativas, que se publicó el 6 de abril de 1982. Esa ley regula la remuneración de los miembros de las cooperativas y de los demás trabajadores de las cooperativas agrícolas.

92. Conforme a lo dispuesto en la ley, para la remuneración del trabajo en las cooperativas agrícolas se tiene en cuenta la cantidad, la calidad y la importancia social, así como los resultados obtenidos por cada unidad en la realización del plan de producción y del presupuesto de ingresos y gastos.

93. El trabajo de los miembros de las cooperativas se remunera en función de la realización del plan de producción, de los ingresos previstos en el presupuesto y de los fondos propios obtenidos por cada unidad y se aplican estrictamente los principios de la autogestión, la autogestión económica y el financiamiento por medios propios.

94. Cuando se distribuye el fondo de remuneración, cada unidad procura que se le asegure una porción equitativa entre los ingresos mínimo y máximo. La remuneración de base máxima que un miembro de una cooperativa puede percibir por la realización de las tareas del plan no puede ser superior a los ingresos correspondientes a funciones u oficios similares de las empresas agrícolas estatales con el mismo volumen de actividad, las mismas condiciones de trabajo y los mismos resultados (art. 6).

95. Los elementos del sistema de remuneración de los miembros de las cooperativas agrícolas de producción son los siguientes: el salario básico en efectivo o en efectivo y en especie que se fija sobre la base de las tarifas sobre normas laborales, sobre unidad de producto o a 1.000 lei del valor de la producción física, que constituye la parte principal de la remuneración total de los miembros de las cooperativas; la remuneración en forma de participación en los beneficios, en efectivo o en especie, por haber logrado la producción prevista; la remuneración suplementaria en forma de participación en los beneficios, en efectivo o en efectivo y en especie, por haber logrado una producción superior a la prevista.

96. También se puede conceder - en las condiciones previstas por la ley - un subsidio por antigüedad ininterrumpida en la misma unidad y en el mismo sector de actividad.

/...

97. En el marco de las actividades, la remuneración se diferencia por categorías o grupos de trabajo según el grado de complejidad del trabajo, el nivel profesional, el grado de responsabilidad y la antigüedad.

98. Además de la remuneración por el trabajo efectuado y los resultados obtenidos, los miembros de las cooperativas agrícolas de producción se benefician del fondo de consumo del Estado destinado a la enseñanza y a la protección de la salud, y de la cultura, de pensiones, de seguridad material en caso de incapacidad temporal para el trabajo o de maternidad y de prestaciones para las familias numerosas. Perciben también otras prestaciones sociales en las condiciones establecidas por la ley y por el estatuto de la cooperativa agrícola de producción. Asimismo, gozan de condiciones adecuadas de seguridad en el trabajo (art. 8).

99. La forma principal de remuneración del trabajo en las cooperativas agrícolas de producción es la remuneración por tarea global, con la tarifa sobre la unidad de producto o en relación con 1.000 lei del valor de la producción física obtenida, respecto de los servicios realizados (art. 21).

100. En las cooperativas agrícolas de producción se pueden aplicar también otras formas de remuneración: a destajo, por trabajos realizados teniendo en cuenta los gastos reales o por cuotas proporcionales de la producción o de su valor en determinados cultivos (art. 22).

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

101. En la Constitución de la República Socialista de Rumania (párr. 2 del art. 18) se prevé la obligación de establecer por ley medidas de protección y seguridad en el trabajo, así como medidas especiales de protección laboral para la mujer y de la juventud. En el Código del Trabajo figuran algunas disposiciones pertinentes entre las cuales las más importantes son las siguientes:

a) El trabajador tiene derecho a disfrutar de condiciones adecuadas de trabajo, de seguridad en el trabajo, de asistencia médica gratuita, de prestaciones de la seguridad social en caso de pérdida temporal de la capacidad para el trabajo y de medidas para prevenir las enfermedades y restablecer y fortalecer la salud, así como de medidas especiales de protección para la mujer y la juventud, y a tal efecto se asignan sumas importantes para eliminar las causas de los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales, proteger el trabajo y reducir el esfuerzo físico [párr. h) del art. 19].

b) El continuo mejoramiento de las condiciones de trabajo, la protección de la vida y la salud de los trabajadores durante el proceso de producción y la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales constituyen una preocupación constante del Estado y una obligación primordial de todos los ministerios y demás órganos centrales, las unidades económicas y las instituciones (párr. 1 del art. 138).

/...

c) Las medidas de protección del trabajo se establecen mediante normas relativas a la seguridad y la higiene en el trabajo, para cada lugar de trabajo y cada máquina, herramienta, aparato, instalación, equipo y proceso tecnológico (párr. 1 del art. 139).

d) Las normas nacionales de protección del trabajo son obligatorias para todos los sectores de producción respecto de lugares de trabajo que presenten características especiales. Los ministerios y de más órganos centrales establecen normas de protección a nivel de departamentos sobre la base de las normas nacionales (párr. 2 del art. 139).

e) La protección del trabajo, que forma parte integrante del proceso de producción, debe asegurarse desde la etapa en que se elaboran los proyectos de construcción de los diversos objetivos y se realizan las inversiones - edificios, instalaciones, herramientas, equipos, máquinas, aparatos, dispositivos -, en las etapas de instalación y explotación y cuando se introducen nuevos procedimientos de nivel científico y técnico modernos (párr. 1 del art. 140).

f) Las unidades nuevas o dotadas de equipo nuevo no pueden comenzar su actividad, ni siquiera parcialmente, sin autorización previa de los órganos de protección del trabajo y de los órganos sanitarios (párr. 2 del art. 140).

g) Las personas integradas en el trabajo tienen derecho a un equipo de protección gratuito de acuerdo con las condiciones en que desplieguen su actividad. Asimismo tienen derecho a un equipo de trabajo en las condiciones prescritas por la ley (párr. 1 del art. 141).

h) A las personas que trabajan en condiciones nocivas o peligrosas se les proporciona durante el trabajo, de conformidad con las disposiciones de la Ley una alimentación especial destinada a aumentar la resistencia del organismo (párr. 2 del art. 141).

i) Las direcciones de unidad, además de las medidas necesarias para la realización del plan de producción o las tareas del servicio, tienen la obligación, de tomar medidas de protección para cada lugar de trabajo, incluidas las encaminadas a prevenir y combatir la contaminación del medio ambiente. Asimismo, las direcciones toman medidas para que las personas integradas en el trabajo tengan pleno conocimiento de las normas de seguridad e higiene en el trabajo que han de observar en el ejercicio de su actividad (párr. 1 del art. 142).

j) Las direcciones de unidad tienen la obligación de analizar conjuntamente, con los órganos sindicales y sanitarios, las causas de los accidentes del trabajo y de las enfermedades profesionales, y de tomar medidas para eliminar los factores nocivos que pongan en peligro la vida y la salud de los trabajadores (párr. 2 del art. 142).

k) La responsabilidad de la aplicación de todas las medidas de protección del trabajo incumbe, de acuerdo con sus atribuciones, a los encargados de organizar, dirigir, coordinar y controlar los procesos de trabajo en las unidades (párr. 1 del art. 143).

/...

l) Los trabajadores tienen la obligación de conocer a la perfección y observar con todo rigor las normas de seguridad e higiene en el trabajo de los lugares en que ejerzan su actividad, y utilizar y conservar en buenas condiciones los medios de protección individuales que se le confíen (párr 2 del art. 143).

m) Los órganos jerárquicos superiores, los órganos de inspección del Estado para la protección del trabajo, los órganos sanitarios y los órganos sindicales deben hacer constar los casos en que se produzca una violación de las disposiciones legales relativas a las técnicas de seguridad e higiene en el trabajo, la cual acarreará responsabilidad disciplinaria, administrativa, material o penal, según el caso, de conformidad con la ley (párr. 3 del art. 143).

102. A fin de asegurar y vigilar la aplicación de las normas de seguridad e higiene en el trabajo, funciona en el Ministerio de Trabajo la Inspección del Estado para la seguridad en el trabajo, órganos que comprende las inspectorías generales para la aplicación de las normas de seguridad en el trabajo en los distintos sectores de la economía nacional. A la Inspección del Estado están subordinados las inspectorías de Estado territoriales para la seguridad en el trabajo en cada departamento y el Instituto de Investigaciones Científicas para la seguridad en el trabajo.

103. En los ministerios económicos y los demás organismos centrales, en los centros industriales y en las empresas se han organizado departamentos para la seguridad en el trabajo, que se encargan de vigilar la aplicación de las disposiciones legislativas en materia de seguridad en el trabajo y de las medidas adoptadas al respecto por los órganos de la Inspección del Estado.

104. También los sindicatos tienen facultades en esta esfera. Los grupos sindicales de las empresas cuentan con inspectores públicos para la seguridad en el trabajo, que se encargan de vigilar el cumplimiento de las disposiciones legislativas pertinentes.

105. Nuevo instrumento jurídico en esta esfera es el Decreto No. 400 de 29 de diciembre de 1981. Mediante ese decreto se establecieron ciertas reglas relativas al funcionamiento y mantenimiento de las instalaciones, el equipo y las máquinas con miras a asegurar el orden y la disciplina laborales en las empresas de producción continua o cuyas instalaciones presenten un grado elevado de riesgo.

106. A fin de prevenir y eliminar cualquier situación que pueda poner en peligro la vida y la salud humanas, el personal que trabaja en esas instalaciones debe observar con todo rigor las disposiciones del decreto para asegurar el funcionamiento ininterrumpido de las máquinas en condiciones de seguridad total.

107. En ese sentido, es totalmente imprescindible respetar con todo rigor la disciplina tecnológica, los reglamentos y la disciplina laboral, impedir desperfectos, explosiones, incendios, etc.

108. En el capítulo II del Decreto No. 400/1981 se enumeran todas las obligaciones y responsabilidades de las direcciones de unidad en lo que se refiere a la recepción y el uso de las instalaciones, la observancia, mediante la aplicación de medidas de control, de las normas técnicas relativas al uso de las instalaciones y

/...

el equipo, su mantenimiento, examen periódico y reparación de conformidad con las normas técnicas, la distribución de las tareas de producción por subunidades en condiciones de seguridad, la organización racional del trabajo con una asistencia técnica capaz de hacerse cargo de cada equipo nuevo de manera rápida y eficaz, la selección del personal calificado apropiado y su preparación superior, la adopción de medidas eficaces de seguridad en el trabajo; la prevención y la extinción de incendios, la entrega de equipos de protección adecuados, la utilización, transporte y almacenamiento de materiales explosivos, inflamables, etc. en condiciones de total seguridad, la designación de lugares donde se permita fumar y se prohíba introducir objetos que puedan provocar incendios o explosiones, la presencia constante de personal de seguridad, la prohibición del acceso a personas ajenas a la unidad y a las que se presentan al trabajo en estado de embriaguez, el funcionamiento de las máquinas en condiciones de seguridad total, y la prevención de averías, explosiones, incendios y accidentes de otra índole (arts. 5 y 6).

109. En los artículos 7 y 8 se enumeran las obligaciones de los jefes de sección, taller, etc. y de los capataces a fin de que la actividad de producción se realice con toda seguridad. En el artículo 11 se prevén las obligaciones y responsabilidades de los obreros y de otro personal de operación respecto del uso de las instalaciones en condiciones de seguridad y, en el artículo 13 se prevén las obligaciones y responsabilidades de los organismos centrales y locales en este campo.

110. En el capítulo IV (sanciones) se prevé que la violación del decreto acarrea la responsabilidad disciplinaria, material, civil o penal del culpable, según el caso.

C. Igualdad de oportunidades para el ascenso

111. De conformidad con el párrafo f) del artículo 19 del Código del Trabajo, todo trabajador tiene derecho a ser promovido a categorías o puestos superiores, de acuerdo con su formación, su experiencia, los resultados de su trabajo y las necesidades de la unidad y, por consiguiente, a disfrutar de manera igual y sin discriminaciones de las condiciones necesarias para afirmar y hacer valer sus aptitudes personales.

112. El ascenso de los trabajadores a puestos o categorías superiores se efectúa en función de las necesidades de la unidad, teniendo en cuenta las condiciones requeridas para ocupar el puesto, las cualidades personales y los resultados obtenidos en el desempeño de las tareas. Para que el ascenso tenga lugar se debe superar una prueba práctica, un examen o un concurso, según lo dispuesto en la ley.

113. De conformidad con el artículo 13 de la Ley No. 12/1971, cualquier trabajador en una unidad socialista estatal tendrá derecho a ser promovido a un puesto directivo si cumple los requisitos siguientes: tener los diplomas y los años de antigüedad exigidos para el puesto; tener las calificaciones correspondientes a la función y preocuparse de mejorar su formación profesional; haber obtenido resultados excepcionales en el desempeño de sus tareas; superar con éxito el examen o la prueba exigidos; mostrar aptitudes de buen organizador de la producción y del trabajo, ser exigente, tener capacidad de análisis y previsión y adoptar decisiones eficaces.

/...

114. Teniendo en cuenta que el lugar que ocupa y el papel que desempeña la mujer en la sociedad rumana son cada vez más importantes, se ha adoptado el Programa relativo a la selección, formación y promoción de la mujer a funciones de dirección para el quinquenio actual (1981-1985). En el programa se destaca la preocupación constante por la aplicación de una política de personal correcta en lo relativo a la promoción a diferentes funciones de dirección de un número importante de mujeres con buena formación profesional y aptitudes de organización, que logren realizar en óptimas condiciones las tareas que se les han encargado. Para el próximo quinquenio se prevé que el porcentaje de mujeres que ejerzan funciones de dirección registre un aumento notable, de hasta el 27% en 1985 en comparación con un 6% en el momento de la aprobación del programa. Se han previsto también medidas para que en las centrales y las empresas, las unidades agrícolas y las instituciones, el porcentaje de mujeres en puestos directivos llegue a más del 30% en comparación con el 14,4% existente en la actualidad.

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

115. De conformidad con las disposiciones de la Constitución (artículo 19), los ciudadanos de la República Socialista de Rumania tienen derecho al descanso.

116. Se garantiza a los trabajadores el derecho al descanso mediante la fijación de la duración máxima de la jornada laboral en ocho horas y el disfrute de un descanso semanal y de vacaciones anuales remuneradas. Así pues, de conformidad con el artículo 112 del Código del Trabajo, la semana laboral no podrá ser de más de 48 horas y la jornada laboral de más de ocho.

117. Para las personas que trabajan en condiciones nocivas, penosas o peligrosas, la jornada laboral es de menos de ocho horas, sin que por ello disminuya la remuneración.

118. Por decisión del Consejo de Ministros se determinan los lugares de trabajo en que existen condiciones nocivas, penosas o peligrosas y la reducción de las horas de trabajo que corresponde a cada uno de ellos. Los ministerios y demás órganos centrales y los comités ejecutivos de los consejos populares de departamento y de Bucarest formulan propuestas al efecto, de común acuerdo con el Ministerio de Trabajo, el Ministerio de la Salud y la Unión General de Sindicatos.

119. Además, en diciembre de 1977 se inició un programa para reducir la duración de la semana laboral y a partir del 1° de enero de 1978 comenzó la aplicación escalonada de esta reducción a 44 horas. El programa se generalizó a partir de septiembre de 1982 a toda la economía. De conformidad con este mismo programa, a partir del último trimestre de 1983 comenzó a aplicarse de manera escalonada la semana laboral de 42 horas.

120. Cabe subrayar que la realización de un trabajo que requiera más horas de las normales sólo puede tener lugar en casos excepcionales establecidos expresamente por la ley. Se podrá realizar en otras situaciones especiales un trabajo que exceda las horas normales, aunque solamente hasta 120 horas anuales, previa aprobación de los órganos establecidos por la ley, o hasta 360 horas anuales

/...

mediante decisión del Consejo de Ministros de consuno con la Unión General de Sindicatos y tras celebrar consultas con las agrupaciones de trabajadores interesados. Las horas extraordinarias se compensan mediante la concesión de tiempo libre equivalente o el pago de un suplemento del 50% o 100% de la remuneración de base (arts. 118 a 120 del Código del Trabajo).

121. De conformidad con el apartado g) del artículo 19 del Código del Trabajo, los trabajadores tienen derecho al disfrute del descanso semanal y a vacaciones anuales pagadas para recrearse, recuperar su capacidad de trabajo, elevar su nivel cultural y disfrutar de las instalaciones en balnearios para descansar o seguir una cura.

122. A ese respecto, de conformidad con la Ley No. 26/1967, los trabajadores tienen derecho, en cada año civil, a vacaciones pagadas durante 15 a 24 días laborables, de acuerdo con su antigüedad en el empleo. Las personas que trabajen en lugares con condiciones nocivas, penosas o peligrosas disfrutan de vacaciones complementarias (art. 125 del Código del Trabajo).

123. Para los trabajadores menores de 18 años de edad que disfrutan de un tratamiento especial, la duración de las vacaciones anuales es de 18 a 24 días laborables en proporción con la edad.

124. El Consejo de Ministros, en su decisión No. 1739 de 29 de noviembre de 1960, estableció en Rumania las disposiciones relativas a los días feriados. Esos días son los siguientes: los domingos; el 1° de enero (Año Nuevo), el 2 de enero, el 1° de mayo, el 23 de agosto (Fiesta Nacional) y el 24 de agosto. Según las circunstancias se establecen otros días feriados de conformidad con la ley.

125. En el caso de que los trabajadores no puedan disfrutar de los días feriados antes mencionados, se les pueden conceder otros días de descanso que fijará la dirección de las unidades en consulta con la organización sindical.

126. A fin de utilizar de manera útil y agradable el tiempo libre, así como asegurar el desarrollo físico y moral armonioso de cada ciudadano, prevenir enfermedades y aumentar su capacidad de trabajo, las administraciones de las unidades socialistas tienen la obligación de fomentar el ejercicio físico y los deportes, el turismo de masas y las excursiones (art. 109 de la Ley No. 3 de 10 de julio de 1978 relativa a la protección de la salud de la población).

127. Las unidades y todo el personal sanitario tienen la obligación de apoyar y orientar la educación física y las actividades deportivas de los ciudadanos, teniendo en cuenta factores concretos del trabajo que realicen, su estado de salud y su capacidad física. Deben desplegar una intensa actividad de promoción de la práctica sistemática de la educación física y los deportes entre los trabajadores y, por intermedio del médico de la empresa, fomentar la gimnasia de recuperación en la producción a fin de reducir la fatiga y aumentar el rendimiento en el trabajo (arts. 110 y 112 de la ley antes mencionada).

128. El Ministerio de la Salud, en coordinación con el Consejo Nacional para la Educación Física y los Deportes, elabora las normas de higiene y salud para la educación física y los deportes y realiza investigaciones sobre el constante aumento de la capacidad física del organismo.

/...

ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

129. La Constitución garantiza el libre ejercicio del derecho de los trabajadores a asociarse para formar sindicatos, que se refleja en numerosas leyes, entre las cuales figuran la Ley No. 52/1945 y el Código de Trabajo. En Rumania los sindicatos constituyen el marco democrático más amplio de organización de los trabajadores sin distinción por motivos de nacionalidad, raza, sexo o religión.

130. En Rumania existen 13 uniones sindicales sectoriales que comprenden 10.900 sindicatos organizados en las empresas, instituciones y agrupaciones económicas y sociales y en las comunas.

131. La ley y las reglamentaciones sindicales (estatutos, decisiones, instrucciones, etc.), respetadas y reconocidas por las autoridades públicas, garantizan el derecho a formar organizaciones sindicales y a afiliarse a ellas, así como las actividades que realizan y las libertades sindicales.

132. En el artículo 27 de la Constitución se estipula lo siguiente: "Los ciudadanos de la República Socialista de Rumania gozarán del derecho a constituir organizaciones sindicales, cooperativas, juveniles, femeninas y socioculturales, uniones de autores y asociaciones científicas, técnicas y deportivas, así como cualquier otra clase de organizaciones sociales. El Estado sostendrá la actividad de las organizaciones de masas y sociales, creará las condiciones necesarias para el desarrollo de la base material de estas organizaciones y protegerá su patrimonio".

133. En el artículo 2 de la Ley No. 52/1945 relativa a los sindicatos profesionales se estipula lo siguiente: "Se reconoce a todas las personas físicas que trabajen en la misma profesión, en profesiones análogas o conexas, el derecho a formar libremente sindicatos profesionales sin necesidad de recibir autorización previa. Nadie podrá ser obligado a pertenecer o no o a dejar de pertenecer a un sindicato profesional en contra de su voluntad".

134. Asimismo, en el Código de Trabajo se prevé que los sindicatos participen directamente - a todos los niveles - en la dirección de la vida económica y social, y sus representantes formen parte de los consejos de trabajadores de los órganos de dirección colectiva de los ministerios y de las demás instituciones centrales, y asimismo del Gobierno de la República Socialista de Rumania (art. 165).

135. Los sindicatos participan directamente, junto con los órganos competentes del Estado, en la elaboración y aplicación de todas las reglamentaciones relativas a los derechos y las obligaciones de los trabajadores, y de las referentes a la seguridad en el trabajo; velan por la correcta aplicación del sistema de remuneración del trabajo, y atienden a la aplicación del programa de trabajo y a la observancia del tiempo de descanso y de las demás medidas previstas en la legislación laboral (art. 167).

136. Las organizaciones sindicales, frente a los órganos jurisdiccionales de toda clase y frente a los órganos del Estado y los órganos sociales, defiende los derechos de sus afiliados en virtud de la legislación laboral (art. 169).

/...

137. Las direcciones de unidad están obligadas a apoyar la actividad de los sindicatos garantizándoles las condiciones materiales necesarias para el buen desempeño de dicha actividad. Asimismo, tienen la obligación de examinar y aplicar las propuestas de los órganos sindicales destinadas a contribuir al mejoramiento de la actividad de las unidades y de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores (art. 170).

138. En lo tocante a los objetivos y las atribuciones de los sindicatos, cabe señalar que en Rumania existe una amplia legislación que garantiza el marco necesario para la participación directa de los sindicatos, como parte integrante del sistema de autogestión, en la formulación y realización de la política económica y social. La legislación garantiza el marco jurídico para el ejercicio de los derechos sindicales, la participación de los sindicatos, en tanto que organizaciones profesionales de los trabajadores y representantes de sus intereses económicos y sociales, en la gestión económica y financiera y en el control de la aplicación de todas las medidas relativas a las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores de todas las categorías.

139. Asimismo, en el párrafo c) del artículo 35 de la Ley No. 5/1978, relativa a la organización y a la dirección de las unidades socialistas estatales y a su funcionamiento mediante la autogestión de los trabajadores y la autogestión económica y financiera, se dispone que el Presidente del Comité Sindical sea el Vicepresidente del Consejo de los Trabajadores de las empresas. En el párrafo d) del artículo 46 se dispone que el Presidente de las comisiones de las organizaciones sindicales de las unidades de una central industrial sea miembro de pleno derecho del Consejo de los Trabajadores de la central. En el artículo 66 de esa misma ley se dispone que el Comité sindical, de común acuerdo con el Consejo de los Trabajadores, fije el número de representantes de los trabajadores elegidos para las asambleas generales por las empresas. De conformidad con el artículo 71, el Presidente del Comité sindical preside la Asamblea general de la empresa.

140. La ley otorga amplios derechos a los sindicatos en la esfera económica y de la orientación profesional. En el artículo 8 de la Ley No. 12/1971 relativa al empleo y el ascenso en el empleo del personal de las unidades socialistas estatales se prevé que el delegado del sindicato forme parte también, tanto de la comisión técnica de nombramiento y ascenso de los trabajadores como de la del personal técnico, económico, de otras especialidades y administrativo.

141. De conformidad con el artículo 65 de la Ley No. 57/1974 relativa a la remuneración según la cantidad y la calidad del trabajo, la dirección de la unidad, de consuno con el Comité sindical, aprueba las primas individuales. La dirección del órgano jerárquicamente superior, de consuno con el órgano sindical interesado, aprueba las primas individuales del personal directivo de la unidad.

142. En lo tocante al control de la actividad económica y social por los trabajadores, el artículo 22 de la Ley No. 15/1972 prevé que los consejos de control obrero funcionen bajo la dirección de los comités sindicales de las unidades, y el artículo 24, que el Vicepresidente del Comité sindical de la unidad de que se trate ejerza la función de Presidente del Consejo de control obrero de la actividad económica y social.

/...

143. Los sindicatos tienen también importantes prerrogativas en la esfera social. En el artículo 20 de la Ley No. 5/1965 relativa a la seguridad en el trabajo se dispone que los órganos de control del Ministerio de Trabajo soliciten la ayuda de los sindicatos que, de conformidad con sus atribuciones, organizan el control público sobre la aplicación y observancia de la legislación relativa a la seguridad en el trabajo, con la finalidad de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

144. En el artículo 6 del Decreto No. 217/1977 relativo a las pensiones y la seguridad social se prevé que delegados de la organización sindical participen en calidad de miembros en las comisiones encargadas de asignar las pensiones y prestaciones de la seguridad social y que el órgano de dirección colectiva, de consuno con el Comité sindical de la unidad, determine la composición nominal de la comisión.

ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

145. En la República Socialista de Rumania existe un marco legislativo y de organización que garantiza a todos los ciudadanos, sin distinción de sexo o nacionalidad, el derecho a disfrutar de asistencia médica, pensiones de vejez, pensiones de invalidez, prestaciones familiares y otros derechos a la seguridad social y asistencia para los impedidos desde el punto de vista físico o intelectual, etc.

146. La problemática de la seguridad social se aborda en reglamentaciones especiales, entre las cuales figura la Ley No. 3/1977, relativa a las pensiones del seguro social del Estado y asistencia social; la Ley No. 4/1977, relativa a las pensiones y otros derechos en materia de seguridad social de los miembros de las cooperativas agrícolas de producción; la Ley No. 5/1977, relativa a las pensiones y a otros derechos en materia de seguridad social de los agricultores no agrupados en cooperativas agrícolas de producción; la Ley No. 3/1978, relativa a la protección de la salud de la población; la Ley No. 10/1972 (Código del Trabajo); la Ley No. 3/1970, relativa al régimen de protección de los trabajadores menores de edad; la Ley No. 27/1978, relativa a la instrucción y la enseñanza; el Decreto No. 245/1977 del Consejo de Estado relativo a las pensiones de invalidez, de pérdida del cabeza de familia y de las viudas de guerra; el Decreto No. 251/1978 relativo a las pensiones y otros derechos en materia de seguridad social de los abogados; el reglamento relativo a las pensiones del seguro social y la asistencia social para los miembros de las cooperativas de artesanos y de inválidos (1980); el reglamento relativo a las pensiones del seguro social y la asistencia social para los artesanos que trabajan por cuenta propia y los trabajadores empleados en sus talleres (1977); el Decreto No. 216/1977 del Consejo de Estado relativo a los criterios y las normas de determinación del grado de invalidez, etc.

147. Existe también un marco institucional de aplicación de la legislación antes mencionada. Tienen atribuciones en esta esfera los Ministerios de Trabajo y de la Salud, la Unión General de Sindicatos de Rumania, la Caja de Pensiones de los Abogados, el Consejo Nacional de la Cruz Roja, la Asociación de Sordos, la Asociación de Ciegos, etc.

/...

148. Una de las principales formas de prestación material para la vejez es la pensión por trabajo realizado y vejez. En Rumania el régimen de pensiones abarca a toda la población y garantiza a los ciudadanos la posibilidad de obtener una pensión proporcional a la contribución aportada al desarrollo económico y social del país (a los 60 años los hombres y a los 55 las mujeres si han trabajado en el sector estatal, y a los 65 años los hombres y a los 60 las mujeres, si han trabajado en el sector de cooperativas agrícolas de producción o por cuenta propia).

149. El Estado garantiza a cada ciudadano, sin distinción de sexo o nacionalidad, el derecho a una pensión de conformidad con el principio de remuneración según la cantidad, calidad e importancia social del trabajo, que varía en función de la antigüedad, la remuneración percibida y el tipo de trabajo.

150. Al propio tiempo, además de la pensión asignada con cargo al Fondo de seguro social del Estado, los jubilados perciben una pensión complementaria basada en el plan de seguro mutuo. De acuerdo con los años y la cuantía de la cotización, la pensión complementaria representa entre el 5% y el 18% de la remuneración de base utilizada para el cálculo de la pensión del seguro social del Estado.

151. También tienen derecho a pensión las personas que hayan perdido toda o casi toda su capacidad laboral a consecuencia de un accidente de trabajo, una enfermedad profesional o una enfermedad contraída en el cumplimiento de obligaciones de servicio. Asimismo tienen derecho a pensión de invalidez los trabajadores que hayan perdido total o parcialmente su capacidad laboral a consecuencia de accidentes fuera del trabajo. Las personas que cumplen el servicio militar perciben también pensión de invalidez en el caso de que contraigan determinadas enfermedades que no sean profesionales, sin tener en cuenta sus años de servicio.

152. La legislación rumana en materia de seguridad social regula también el disfrute, en ciertas condiciones, de una pensión por pérdida del cabeza de familia para los hijos y la esposa. En general, los hijos tienen derecho a pensión hasta la edad de 16 años o, si son estudiantes, hasta que terminen sus estudios, pero sólo hasta los 25 años de edad. La esposa tiene derecho a esta pensión si ha cumplido los 55 años de edad y el matrimonio ha durado al menos 10 años, en caso de invalidez o si no trabaja pero tiene a su cargo uno o más hijos menores de seis años.

153. En 1981 percibieron pensiones más de tres millones de personas, lo que representa más del 13,6% de la población del país.

154. Los ancianos tienen derecho también a tratamiento en todos los balnearios y casas de reposo con cargo al Fondo de Seguro Social. Las plazas existentes responden a la demanda total en esta esfera. El beneficiario paga parte del costo total del tratamiento y reposo de manera proporcional a la cuantía de la pensión.

155. La ley establece la cuantía de las contribuciones que pagan las unidades por concepto de seguro social. El hecho de que las unidades no paguen esas contribuciones no priva a los trabajadores de las prestaciones materiales a que tienen derecho (art. 149 del Código del Trabajo).

156. Además, las personas incapacitadas para trabajar por razones de edad o enfermedades crónicas y los inválidos e impedidos de todas las categorías que carecen de medios propios de sustento disfrutan de asistencia social o de cuidados en instituciones del seguro y la asistencia sociales.

/...

157. Las medidas, las formas y las prestaciones de asistencia social se orientan prioritariamente hacia los ancianos que no tienen familia o los enfermos crónicos de cuyos cuidado no puede encargarse la familia. Para esta categoría existen hogares para pensionados, ancianos y enfermos, así como hogares hospitalares. En estos hogares se garantiza, por cuenta del Estado, alojamiento y sustento, condiciones para realizar alguna actividad cultural y talleres de ergoterapia y locales anexos donde los ancianos pueden realizar actividades lucrativas con miras a prevenir y aplazar los procesos degenerativos.

158. Para los ancianos sin familia excluidos de las unidades de protección, se han organizado comedores de asistencia social donde se les sirve todos los días comida caliente gratuitamente.

159. En el marco de la asistencia prestada a los ancianos, independientemente de los sistemas de seguro social y de pensiones a que pertenezcan, se han organizado en todo el territorio del país fondos de ayuda mutua. Estos fondos se crean mediante la asociación voluntaria de los pensionados. Con cargo a estos fondos se otorga a los miembros préstamos reembolsables y donaciones y se organizan diferentes actividades culturales, artísticas y recreativas. También se organizan talleres con actividades diversas de prestación de servicios, mediante pago, para los pensionados y sus familiares. Al propio tiempo, estos fondos sirven para prestar asistencia material en caso de enfermedad o para resolver problemas domésticos o de cuidados de enfermos.

160. El Estado presta atención especial a los impedidos físicos y mentales, asignando importantes sumas para la organización y el funcionamiento de instituciones tales como:

- a) Guarderías para los impedidos menores de tres años;
- b) Guarderías especiales para impedidos entre tres y siete años de edad con posibilidades de recuperación;
- c) Centros de enseñanza especial obligatoria durante ocho años para los impedidos con posibilidades de recuperación;
- d) Escuelas profesionales y especializadas para la formación de impedidos;
- e) Hogares escuela para impedidos entre seis y ocho años de edad con algunas posibilidades de recuperación;
- f) Hogares talleres para mayores de 16 años;
- g) Hogares hospitalares para niños y jóvenes incurables;
- h) Hospitales y salas de convalecencia, sanatorios y preventorios para menores y ancianos especializados según el tipo de enfermedad;
- i) Institutos de investigación para la recuperación de la capacidad laboral de los impedidos.

/...

161. Los gastos correspondientes a las obras sociales, los tratamientos médicos, la readaptación funcional, la escolarización y la formación se sufragan con cargo al presupuesto estatal.

162. A las personas impedidas calificadas se les proporciona trabajo de manera selectiva en empleos habituales (adaptando las máquinas e instrumentos y con vías de acceso a las normas especiales de higiene y seguridad en el trabajo, en caso necesario) o protegidos (cooperativas de inválidos, hogares talleres) o se les facilita el trabajo a domicilio.

163. Los órganos estatales y públicos, cuyo deber es garantizar la integración de todo el que no pueda conseguirla por medios propios, supervisan y apoyan la integración socioprofesional de los impedidos. La mayoría de los menores de edad que disfrutaban de protección estatal en instituciones especializadas se integran de manera adecuada a la vida social y profesional.

164. En la República Socialista de Rumania, el Estado presta también atención especial a la enseñanza de los niños y a su formación multilateral para el trabajo y la vida. Dentro de las medidas que se adoptan para ese fin, además de las condiciones creadas con miras al desarrollo físico e intelectual de los niños, el Estado presta ayuda material a las familias con hijos, asignando con ese objeto importantes recursos en forma de subsidios para la infancia.

165. Se concede ese subsidio a las familias en que uno o ambos padres son trabajadores, pensionados, estudiantes o militares, para los hijos menores de 16 años.

166. La cuantía del subsidio mensual oscila entre 200 y 430 lei, según el número de hijos, los ingresos y el domicilio (urbano o rural) de los beneficiarios.

167. Ese subsidio se financia con cargo al presupuesto estatal, y en 1983 representó 14.600 millones de lei para casi 4.758.000 niños, es decir, el 73% del total de niños menores de 16 años.

168. Con arreglo al sistema de seguro social de los agricultores de las cooperativas, las familias perciben un subsidio si al menos uno de los padres trabaja en una cooperativa agrícola. Se otorga el subsidio por cada hijo menor de 16 años. La cuantía por cada hijo es de 60 lei mensuales y se incrementa con relación al número de hijos hasta 110 lei. Estas prestaciones se financian con cargo al fondo de seguridad social de los miembros de las cooperativas agrícolas de producción.

169. De conformidad con el Decreto No. 251 de 14 de julio de 1978, las pensiones y otras prestaciones de la seguridad social de los abogados las paga el montepío de los abogados, que se financia por medio de una contribución del 25% de la cuantía mensual que los bufetes colectivos descuentan de los honorarios, las contribuciones de los colegios de abogados, los excedentes presupuestarios de años anteriores y otros ingresos previstos por la ley (art. 3).

170. Los abogados, con 30 años de antigüedad como mínimo para los hombres y 25 para las mujeres, tienen derecho a una pensión por trabajo realizado, los hombres a los 65 años de edad y las mujeres a los 60. Pueden mantenerse en activo hasta la edad de 70 años.

/...

171. Los hombres de 62 años y las mujeres de 57 pueden solicitar pensión (art. 8).

172. Según las circunstancias, los abogados pueden disfrutar también de una pensión por la pérdida de su capacidad laboral como consecuencia de accidentes producidos en el cumplimiento de obligaciones profesionales o enfermedades contraídas durante el ejercicio de su profesión de abogado, o por la pérdida de esa capacidad fuera del cumplimiento de sus obligaciones profesionales.

173. La esposa o los hijos del abogado fallecido pueden recibir una pensión por pérdida del cabeza de familia.

174. Los abogados que contribuyan con el 2 ó el 4% de su ingreso mensual disfrutan de una pensión complementaria que representa del 5 al 18% del ingreso utilizado para calcular la pensión proporcional al número de años de cotización.
