



NACIONES UNIDAS
CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.8
3 enero 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

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

REPUBLICA DEMOCRATICA ALEMANA

/31 de octubre de 1977

En su informe presentado en 1974 (E/CN.4/1155/Add.14, de 30 de abril de 1974) de conformidad con la resolución 1074 C (XXXIX) del Consejo Económico y Social, la República Democrática Alemana hizo una relación detallada de la aplicación de los derechos económicos, sociales y culturales. El presente documento debe considerarse en estrecha relación con el mencionado informe de 1974.

De conformidad con la nota del Secretario General de las Naciones Unidas, este informe se refiere a los artículos 6 a 9 del Pacto. En su elaboración se prestó atención a las directrices que se adjuntan a esa nota. Además de las leyes y reglamentos aplicables, sirvió también como fuente importante de información el nuevo Código de Trabajo de la República Democrática Alemana, que entrará en vigor el 1º de enero de 1978. Se adjunta al informe un ejemplar de dicho Código.

I. En la República Democrática Alemana la aplicación de los derechos humanos tiene importancia fundamental en la vida social. Todos los derechos están regidos por el principio constitucional que establece que los trabajadores son quienes ejercen el poder político y todos los esfuerzos de la sociedad están orientados hacia el bienestar del hombre. El hecho de que los trabajadores tengan una participación efectiva en la administración de la producción y en la dirección de la sociedad, y que intervengan en la consideración de decisiones básicas, asegura que prevalezcan los derechos humanos en todos los aspectos de la vida social.

La aplicación de los derechos políticos básicos está estrechamente relacionada con la concesión de los derechos socioeconómicos; las dos forman una sola unidad en la vida social. En los últimos años uno de los principales objetivos políticos de la República Democrática Alemana ha sido la aplicación de las decisiones adoptadas por el Octavo y el Noveno Congreso del Partido de Unidad Socialista, es decir, realizar lo que se definió como la tarea fundamental,

que consiste en elevar continuamente el nivel de vida material y cultural, y asegurar el libre desarrollo de la personalidad y la realización de todo el potencial físico y espiritual del hombre. Este programa refleja el propósito del socialismo, es decir, garantizar a todos una vida en paz, libertad y seguridad social.

Una característica decisiva del sistema social socialista es que los derechos y las libertades básicas establecidos y debidamente protegidos por la ley realmente existen en la práctica. En la República Democrática Alemana los derechos humanos descansan sobre la firme base de una política encaminada a salvaguardar la paz y el bienestar del pueblo, y sobre el hecho de que un derecho humano básico como el derecho a trabajar no solamente está garantizado por la Constitución, sino que además se ha convertido en una realidad tangible. Este derecho es la piedra angular del nuevo Código de Trabajo. El Código afecta a los intereses vitales del pueblo, razón por la cual fue objeto de un debate público general durante el cual 5,8 millones de personas desempeñaron un papel constructivo en la formulación de sus disposiciones. Confirma esto el hecho de que del debate surgieron 147.806 propuestas, sugerencias y preguntas, incluidas 39.533 propuestas de enmienda. Gran parte de estas propuestas se tomaron en cuenta, pues en la versión final del Código se incorporaron 90 cambios de fondo y 144 de forma. Con posterioridad al referido debate público, el Noveno Congreso de la Confederación de Sindicatos Alemanes Libres aprobó el nuevo Código de Trabajo, que fue luego aprobado por la Cámara Popular de la República Democrática Alemana y que entrará en vigor el 1º de enero de 1978.

En el nuevo Código se consignan en más detalle los derechos fundamentales más importantes. Estos incluyen el derecho a trabajar, la igualdad de derechos para la mujer, la protección y el adelanto de la juventud, el derecho a participar en la determinación y orientación del desarrollo social, el derecho a una remuneración acorde con la calidad y cantidad de trabajo realizado, el derecho a la educación, al tiempo libre y al esparcimiento, a la protección de la salud y de la capacidad de trabajo, a la participación en la vida cultural, al cuidado en la vejez y en casos de incapacidad para el trabajo, y a la seguridad material en caso de enfermedad o accidente.

II. Artículo 6 - El derecho a trabajar

A. En la República Democrática Alemana existen numerosas leyes que se refieren a la aplicación del derecho a trabajar.

A continuación aparecen las más importantes:

- Constitución de la República Democrática Alemana de 6 de abril de 1968, modificada por la Ley de reforma de la Constitución de 7 de octubre de 1974 (Gesetzblatt I, No. 47, pág. 425)
- Código de Trabajo de la República Democrática Alemana de 12 de abril de 1961, revisado el 23 de noviembre de 1966 (Gesetzblatt I, No. 15, pág. 127)

/...

- Código de Trabajo de la República Democrática Alemana, de 16 de junio de 1977 (Gesetzblatt I, No. 18, pág. 185)
- Ley referente al Consejo de Ministros de la República Democrática Alemana, de 16 de octubre de 1972 (Gesetzblatt I, No. 16, pág. 253)
- Ley sobre los órganos locales de representación popular de la República Democrática Alemana y sus órganos subsidiarios, de 12 de julio de 1973 (Gesetzblatt I, No. 32, pág. 313)
- Ley sobre el sistema socialista integrado de educación, de 25 de febrero de 1965 (Gesetzblatt I, No. 6, pág. 83)
- Decreto sobre las responsabilidades, derechos y deberes de las empresas de propiedad nacional, empresas mixtas y asociaciones de empresas nacionales, de 28 de marzo de 1973 (Gesetzblatt I, No. 15, pág. 129) enmendado por decreto del 27 de agosto de 1973 (Gesetzblatt I, No. 39, pág. 405)
- Estatuto de la Secretaría de Estado de Trabajo y Salarios, de 13 de junio de 1973 (Gesetzblatt I, No. 35, pág. 369)

B. 1) En la República Democrática Alemana el derecho a trabajar es considerado un derecho humano fundamental que en muchas formas está ligado a otros derechos y obligaciones humanas y que tiene una gran influencia sobre el bienestar y la felicidad del hombre.

El artículo 24 de la Constitución de la República Democrática Alemana define el derecho fundamental a trabajar como el derecho al empleo y a la libre elección de un empleo de conformidad con los requerimientos sociales y las calificaciones personales. Incluye también el derecho a una remuneración acorde con la calidad y cantidad de trabajo realizado, que se aplica en los casos en que el rendimiento es el mismo, a hombres y mujeres y a adultos y jóvenes sin distinción alguna. Este propósito también se cumple con la ampliación detallada del derecho fundamental tanto en el Código de Trabajo de la República Democrática Alemana de 1961, que todavía está en vigor, como en el nuevo Código de Trabajo. Otros derechos estrechamente vinculados a éste son el de participar en la determinación y en la orientación activa de la vida política, económica, social y cultural de la comunidad socialista, el derecho a la educación, al tiempo libre y de esparcimiento, a la protección de la salud y la capacidad de trabajo, a la participación en la vida cultural, al cuidado en la vejez y en caso de invalidez, y a la seguridad material en caso de enfermedad o accidente. (Arts. 21, 25, 34 a 36 de la Constitución, Art. 2 del Código de Trabajo, Arts. 1 a 5 del nuevo Código de Trabajo).

El individuo ejerce su derecho a trabajar cuando firma un contrato laboral con una empresa. Este contrato estipula las condiciones de empleo sobre la base de las disposiciones legales aplicables y de los convenios colectivos con la empresa.

/...

También se pueden establecer relaciones de empleo por nombramientos o elección cuando la ley así lo determina. En tales casos se debe obtener igualmente el consentimiento del empleado en cuestión (artículo 27 del antiguo Código de Trabajo conjuntamente con los artículos 1 y 2 del decreto del 15 de junio de 1961 sobre el procedimiento aplicable al nombramiento y despido de personal; (párrafo 2 del futuro artículo 38 y artículo 61 del nuevo Código de Trabajo). No se pueden establecer relaciones de empleo por la fuerza. Las condiciones sociales en la República Democrática Alemana, su Constitución y su legislación laboral socialista aseguran un trato equitativo a todos los ciudadanos, a los cuales se protege contra cualquier forma de discriminación en el acceso al empleo (Artículo 20 de la Constitución).

2) y 6) La finalidad de todos los programas económicos y sociales es elevar el nivel de vida cultural y material del pueblo sobre la base de una elevada tasa de desarrollo de la producción socialista, del aumento de beneficiencia, de la promoción del progreso científico-tecnológico, y del aumento de la productividad de la mano de obra. En la esfera de la producción, el pleno empleo se asegura mediante

- la propiedad socialista de los medios de producción;
- la gestión y la planificación del proceso de reproducción social de acuerdo con las directrices socialistas;
- la expansión constante de las fuerzas de producción socialistas y de la productividad de la mano de obra, de acuerdo con los planes establecidos;
- la aplicación consecuente de la revolución científico-tecnológica;
- esfuerzos constantes en la esfera de la capacitación y el perfeccionamiento;
- la legislación laboral socialista uniforme.

En la República Democrática Alemana el aumento de la productividad de la mano de obra no produce en modo alguno inseguridad en el empleo. Más bien lleva al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida, especialmente a la reducción gradual de las horas de trabajo. No hay desempleo.

3) La planificación de la mano de obra es una condición esencial para la seguridad en el empleo. Todas las empresas e instituciones, los organismos de gestión económica y los organismos gubernamentales locales establecen planes de este tipo a corto y mediano plazo. Estos planes reflejan objetivos sociales globales y están siempre integrados en el sistema de planificación global.

Los organismos gubernamentales locales, en especial sus departamentos especializados - los consejos de trabajo - desempeñan un papel importante en las decisiones relativas a la utilización de la fuerza de trabajo disponible; la planifican y supervisan tanto a nivel del país como a nivel de distrito, de acuerdo con las metas del plan nacional.

/...

También se presta atención especial a la protección del derecho al trabajo de grupos tales como las mujeres con hijos, los jóvenes o los trabajadores de edad avanzada o cuya capacidad de trabajo es limitada.

4) La Constitución garantiza a todos los jóvenes el derecho a aprender un oficio (artículo 25). El sistema socialista integrado de educación permite a toda persona recibir una educación y asistir a cursos de perfeccionamiento. El Consejo de Ministros vela por la compatibilidad y la coordinación de la capacitación de los trabajadores especializados y de los graduados universitarios y de escuelas técnicas, de acuerdo con las necesidades económicas y políticas.

Los programas educacionales del gobierno son ejecutados por los organismos gubernamentales locales, dentro de sus esferas de competencia. Estos organismos se ocupan, entre otras cosas, de la formación y orientación profesional incluso de la capacitación dentro del servicio. Coordinan y supervisan las actividades de los centros de capacitación gubernamentales o administrados por las fábricas. El contenido de la formación profesional queda determinado por las características de las funciones, trabajo y programas basados en análisis de las funciones del trabajo.

Las empresas también comparten la responsabilidad de proporcionar orientación profesional sistemática y capacitación politécnica a los estudiantes de escuelas secundarias en relación con su formación profesional. En esta tarea colabora con los organismos gubernamentales locales. Además, las empresas se encargan de la contratación sistemática de trabajadores especializados, de la gestión y de la planificación de la formación profesional, de la capacitación en el servicio y del empleo de los graduados de universidades y escuelas técnicas de acuerdo con los planes establecidos.

5) La legislación laboral socialista protege a los trabajadores contra la terminación arbitraria de sus empleos. Una relación laboral sólo se puede terminar unilateralmente si de acuerdo con la ley se dan las condiciones necesarias para ello y si el comité sindical de la empresa de que se trate lo aprueba. Se deben respetar los plazos de aviso previo. En tal caso, sin embargo, la empresa está obligada a ayudar oportunamente al empleado a encontrar otro trabajo razonable. Además, ciertos grupos de empleados disfrutan de una protección especial contra los despidos. El nuevo Código de Trabajo de la República Democrática Alemana refuerza aún más la seguridad legal y la protección de los empleados contra la rescisión de sus contratos. Solamente en caso de que un empleado rechace el "contrato de traslado" que se le ofrece, puede una empresa terminar unilateralmente una relación laboral. El contrato de traslado - un acuerdo tripartita entre el empleado y las empresas interesadas - tiene la finalidad de asegurar que la persona interesada pueda pasar a otra empresa sin dificultad. De acuerdo con el nuevo Código de Trabajo, ha aumentado el número de personas que tienen derecho a una protección especial contra la

/...

terminación de sus empleos. Según este código, las empresas no pueden despedir a las personas que luchan contra el fascismo o a las víctimas del fascismo, a mujeres embarazadas, madres lactantes, madres con hijos de hasta un año de edad y durante su período de licencia posterior a la licencia de maternidad, a personas solteras con hijos de hasta tres años de edad, a reclutas y soldados que hayan estado en servicio activo durante tres años o más y a todos los empleados en goce de licencia o incapacitados para el trabajo por enfermedad, accidente industrial, enfermedad ocupacional o en cuarentena. Se necesita la autorización por escrito del consejo de distrito competente para que una empresa pueda despedir a inválidos, a enfermos de tuberculosis o convalecientes de esta enfermedad, a personas en proceso de rehabilitación, a empleados a quienes faltan menos de cinco años para llegar a la edad de jubilación, a jóvenes de hasta 18 años de edad, y a trabajadores especializados hasta un año después de terminado su aprendizaje. A estos grupos de personas se debe dar aviso de despido al menos con un mes de anticipación (en comparación con el plazo mínimo habitual de 14 días).

C. En 1976 el porcentaje de personas en edad laboral que trabajaban en empleos remunerados había aumentado hasta alcanzar la cifra de 92,3%, 49,9% de los cuales eran mujeres. En 1976, el 86,6% del total de mujeres en edad laboral tenían un trabajo. El sistema económico no produce trabajos a corto plazo.

III. Artículo 7 - Derecho al disfrute de condiciones de trabajo justas y favorables

A. 1) El derecho a una remuneración justa está garantizado por las siguientes leyes fundamentales y reglamentos:

- la Constitución
- el Código de Trabajo
- el nuevo Código de Trabajo
- el Decreto de 29 de julio de 1976, referente al incremento del salario mínimo bruto de 350 marcos a 400 marcos mensuales y al aumento escalonado de los salarios brutos mensuales hasta un nivel de 500 marcos (Gesetzblatt I, 1976, No. 28, pág. 377)

En todas las ramas de la industria y en todos los sectores de la economía nacional hay acuerdos colectivos (acuerdos colectivos básicos) fundados en las leyes y reglamentos pertinentes. Se conciertan entre los órganos del gobierno central u órgano de gestión económica, por una parte, y la dirección nacional de la Confederación de sindicatos alemanes libres, los órganos ejecutivos centrales de sindicatos industriales, otros sindicatos y los órganos locales de la Confederación de sindicatos alemanes libres, por otra (artículo 7 del código de trabajo). Tales acuerdos establecen las condiciones de trabajo y el régimen de salarios aplicables al sector correspondiente de la economía nacional, a grupos de personas o a zonas, e incluyen escalas de salarios detalladas.

/...

2) El principio de la remuneración proporcional al trabajo realizado es el principio básico que regula la distribución de los ingresos en la sociedad socialista; significa "de cada uno según su capacidad y a cada uno según el esfuerzo realizado". De conformidad con este principio, se aplican los siguientes criterios para fijar los salarios y sueldos:

- La cuantía de la remuneración depende de la calidad y la cantidad del trabajo realizado (párrafo 3 del artículo 39, del código de trabajo).
- Cada trabajador tiene derecho a una remuneración igual por un trabajo de igual valor, cualquiera que sea su edad, sexo, nacionalidad, raza o religión (párrafo 1 del artículo 40, del código de trabajo).
- Por lo que se refiere a la seguridad social de los trabajadores, es importante que las escalas de sueldos y salarios sean fijadas por el gobierno juntamente con la dirección nacional de la Confederación de sindicatos alemanes libres, teniendo en cuenta de los distintos niveles de calificación y de responsabilidad, las condiciones que prevalecen en las empresas o lugares de trabajo respectivos, y el hecho de que esas escalas aumentan de modo constante a medida que continúa el crecimiento de la economía nacional según líneas preestablecidas.
- El Estado socialista garantiza a los trabajadores a jornada completa y a los empleados asalariados una remuneración mensual mínima que representa la base sobre la cual se calculan las categorías más bajas de ingresos en todos los sectores y empresas de la economía nacional. El salario mínimo es fijado por el Consejo de ministros tras consultar a la dirección nacional de la Confederación de sindicatos alemanes libres. En 1976 ese nivel se elevó de 350 a 400 marcos, es decir, un 14,2%, en el contexto de las amplias medidas adoptadas para mejorar las condiciones de trabajo y de vida.

La legislación laboral se redacta y se pone en práctica de la manera siguiente:

El Consejo de ministros, dentro del ámbito de su competencia, establece las disposiciones necesarias para aplicar el Código de Trabajo, ya sea tras consultar a la dirección nacional de la Confederación de sindicatos alemanes libres o de común acuerdo con ella. El Consejo de ministros garantiza asimismo la participación de los trabajadores, de sus sindicatos y de otras organizaciones públicas en la elaboración y puesta en práctica de tales leyes y reglamentos.

Los ministros y jefes de otros organismos centrales gubernamentales, juntamente con los órganos ejecutivos centrales de los sindicatos industriales y de otros sindicatos, aplican las disposiciones requeridas de la legislación laboral en acuerdos colectivos básicos para los trabajadores y empleados asalariados en sus respectivos ámbitos de competencia.

Los sindicatos participan en todos los aspectos de la elaboración y aplicación de la legislación laboral socialista. Tienen derecho a comprobar si se respetan los derechos de los trabajadores garantizados por ley.

/...

3) El principio de la remuneración proporcional al trabajo realizado incluye la concesión de primas. Forman éstas parte de los ingresos, y son una indicación del grado al que una empresa en su conjunto cumple o incluso supera sus tareas, y de la participación del individuo en el esfuerzo total.

Los trabajadores ejercen su derecho a participar en los asuntos de sus empresas haciendo sugerencias, entre otras cosas, sobre el modo de simplificar el proceso de producción y mejorar las condiciones de trabajo. Atendiendo al grado a que tales sugerencias tienen utilidad práctica se abonan primas a las personas que las hacen. Es más, éstas disfrutan de gran estimación pública como resultado. (Decreto sobre promoción de las actividades de innovadores dentro del marco de la campaña de innovaciones - decreto de innovadores de 21 de diciembre de 1971, Gesetzblatt II, No. 1/1972, pág. 1).

Se compensa a los trabajadores por los gastos adicionales en que incurren en relación con su trabajo (artículo 56 del código de trabajo). Esta compensación incluye prestaciones por participación en asambleas, viajes de negocios, y asistencia a conferencias o cursillos en relación con el trabajo, y también cubre gastos adicionales que son producto de la necesidad de mantener dos hogares, o del cambio de domicilio en beneficio de la empresa.

Dado que los precios al consumidor de los alimentos, servicios, alquileres, tarifas de viaje etc. se han mantenido estables, no se requieren prestaciones concretas para compensar aumentos del costo de la vida.

4) Los niveles de vida más elevados se reflejan, sobre todo, en el aumento del ingreso al tiempo que se mantienen invariables los precios de los bienes de consumo y de los servicios.

Cuadro

Evolución de los ingresos mensuales de los trabajadores a jornada completa y de los empleados asalariados en comparación con los precios al por menor y los costos y tarifas de los servicios

Año	Ingresos mensuales medios	Indice de precios al por menor, costos y tarifas de los servicios	
		Indice 1970 = 100%	1970 = 100%
1970	755	100	100
1974	860	114	98,2
1976	920	122	98,4

/...

5) La igualdad de derechos de la mujer se garantiza plenamente en la sociedad socialista mediante la participación de aquélla en el proceso de trabajo y en la gestión del Estado y de la economía. Se garantiza una remuneración igual por un trabajo de igual valor.

Los órganos gubernamentales y directores de empresas tienen la obligación de crear las condiciones necesarias para permitir que las mujeres trabajen, desarrollen sus aptitudes y al mismo tiempo desempeñen su noble función social de madres (artículo 123 del código de trabajo). En este sentido son dignos de mención los hechos siguientes:

- La igualdad de las mujeres con respecto a la remuneración en el trabajo queda también garantizada por el hecho de que tienen el mismo derecho a la educación que los hombres (artículo 25 de la Constitución).
- Las mujeres se benefician de los esfuerzos especiales encaminados a promover su adelanto profesional (artículo 126 del código del trabajo). Todos los años los directores de cada empresa y el comité sindical de la empresa elaboran de común acuerdo programas concretos para elevar su nivel de preparación profesional (artículo 127 del código de trabajo).

Como resultado, la proporción de mujeres empleadas en la economía socialista que terminaron sus estudios en universidades o escuelas técnicas se elevó del 33% al 45% entre 1970 y 1976.

- Todos los años se establecen nuevas casas-cuna, escuelas para párvulos y guarderías infantiles para después del horario de clases, donde se cuida a los niños de las madres trabajadoras. En 1976, 570 de cada 1.000 niños de menos de 3 años iban a una casa-cuna, 874 de los niños de 3 a 6 años de edad asistían a una escuela para párvulos, y 689 alumnos de los grados 1 a 4 se hallaban al cuidado de una guardería infantil al salir todos los días de la escuela.

6) Como resultado de los considerables esfuerzos de nuestros trabajadores, la economía nacional ha progresado constantemente en los últimos años. Ello ha permitido mejorar sustancialmente el nivel de vida, lo cual se refleja entre otras cosas, en los hechos siguientes:

- De 1971 a 1975 los ingresos netos de la población se elevaron en un 4,8% anual.
- En el mismo período, se gastó una suma de 10,6 miles de millones de marcos en aumentos de salarios y sueldos, y en la ampliación de los fondos para primas y de los fondos de bienestar cultural y social. Recibieron aumentos las personas que tenían salarios mínimos y las que se encontraban en las categorías más bajas de ingresos. Además, se concedieron aumentos de salarios a las personas que trabajaban en proyectos prioritarios en condiciones difíciles. En total, cuatro millones de personas se beneficiaron de las medidas encaminadas a mejorar su situación financiera.

/...

B. 1) El interés en garantizar la seguridad y salubridad del trabajo se refleja de modo prominente en la legislación laboral de la República Democrática Alemana. Lo demuestra, entre otras cosas, el gran número de disposiciones jurídicas que se refieren a esta cuestión, tales como las siguientes:

- la Constitución
- el Código de Trabajo
- el nuevo Código de Trabajo
- el Decreto sobre la conservación y la protección de la salud en el lugar de trabajo, de 22 de septiembre de 1962 - Decreto sobre la seguridad en el trabajo - (Gesetzblatt II, No. 79, pág. 703; Ber. No. 81, pág. 721), enmendado por el segundo Decreto sobre la seguridad en el trabajo, de 5 de diciembre de 1963 (Gesetzblatt II, No. 3/1964, pág. 16)
- el Decreto sobre las funciones, derechos y deberes de empresas de propiedad nacional, empresas conjuntas y asociaciones de las empresas de propiedad nacional de 28 de marzo de 1973 (Gesetzblatt I, No. 15, pág. 129)
- el Código Penal de la República Democrática Alemana, de 12 de enero de 1968 (Gesetzblatt I, No. 1, pág. 1).
- el segundo reglamento ejecutivo del Decreto sobre la seguridad en el trabajo, de 23 de julio de 1964 - formulación y puesta en vigor del reglamento de seguridad en el trabajo (Gesetzblatt II, No. 80, pág. 689), enmendado por el cuarto reglamento ejecutivo de 3 de julio de 1968 (Gesetzblatt II, No. 63, pág. 409)
- el Decreto sobre el establecimiento de normas uniformes de la República Democrática Alemana de 21 de septiembre de 1967 - Decreto sobre el establecimiento de normas uniformes (Gesetzblatt II, No. 90, pág. 665)
- el sexto reglamento ejecutivo del Decreto sobre el establecimiento de normas uniformes de 26 de julio de 1974 - criterios uniformes en materia de protección de la salud, seguridad en el trabajo y protección contra incendios (Gesetzblatt I, No. 35, pág. 334)
- el tercer reglamento ejecutivo, de 13 de agosto de 1964, de la ley sobre cooperativas de producción agrícola - conservación y protección de la salud de los miembros de cooperativas en la agricultura socialista (Gesetzblatt II, No. 86, pág. 733)
- Decreto sobre la protección de la salud, la seguridad en el trabajo y la protección contra incendios en las cooperativas de artesanos, de 24 de noviembre de 1964 (Gesetzblatt II, No. 126, pág. 1036)
- Ley sobre la aplicación sistemática de la política socialista relativa al medio ambiente en la República Democrática Alemana, de 14 de mayo de 1970
 - Ley nacional de política ecológica (Gesetzblatt I, No. 12, pág. 67)

/...

- Cuarto reglamento ejecutivo de la ley nacional de política ecológica de 14 de mayo de 1970 - reducción del ruido - (Gesetzblatt II, No. 46, pág. 343; proclamación del 1º de julio de 1970, Gesetzblatt II, No. 63, pág. 461)
 - Decreto de 23 de junio de 1966 referente al mejoramiento de las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores, y a los derechos sindicales - séptimo reglamento ejecutivo del decreto anterior - reconocimiento médico periódico de los trabajadores (Gesetzblatt I, No. 61, pág. 502)
 - Reglamento de 15 de octubre de 1973 sobre el trabajo productivo voluntario de los estudiantes de más de 14 años de edad durante sus vacaciones (Gesetzblatt I, No. 52, pág. 519)
 - 200 disposiciones emitidas por los jefes de los órganos del Gobierno central en materia de protección de la salud, seguridad en el trabajo y protección contra incendios en las operaciones con ciertos métodos de trabajo y en el uso de ciertos procesos de trabajo - reglamentos de seguridad en el trabajo y reglamentos de seguridad en el trabajo y de protección contra incendios, respectivamente, tales como:
 - . Reglamento No. 1 de seguridad en el trabajo - normas generales - de 23 de julio de 1952 (Gesetzblatt, No. 106, pág. 691)
 - . Reglamento No. 2 de seguridad en el trabajo - prendas de protección y equipo de seguridad industrial de 22 de enero de 1971 (Gesetzblatt II, No. 14, pág. 95)
 - . Reglamento No. 3/1 de seguridad en el trabajo y de protección contra incendios - normas de seguridad aplicables a los métodos y procesos de trabajo - de 20 de julio de 1966 (Gesetzblatt II, No. 87, pág. 563)
 - . Reglamento No. 5 de seguridad en el trabajo - seguridad en el trabajo para las mujeres y los menores - de 9 de agosto de 1973 (Gesetzblatt I, No. 44, pág. 465), y
 - 1.000 normas nacionales para garantizar la protección de la salud, la seguridad en el trabajo y la protección contra incendios en las operaciones con ciertos métodos de trabajo y en la aplicación de ciertos procesos de trabajo.
- 2) El personal directivo en los distintos niveles de la economía, es decir, el personal superior y los directores de las empresas, los jefes de los órganos de supervisión y de los órganos del Gobierno central, vigila el cumplimiento de las leyes y reglamentos referentes a la protección de la salud y a la seguridad en el trabajo. Le asisten en su misión funcionarios especializados (inspectores de seguridad o juntas de inspección). Las responsabilidades del personal directivo se describen, en particular, en el Código de Trabajo y en el Decreto sobre la seguridad en el trabajo.

/...

En cumplimiento del mandato de proteger los intereses de los trabajadores, los sindicatos, asociados en la Confederación de Sindicatos Alemanes Libres, ejercen extensas funciones de control para garantizar el respeto a las leyes y reglamentos referentes a la protección de la salud y a la seguridad en el trabajo.

El Gobierno ejerce control en esta esfera a través de órganos especiales de control tales como:

- La Junta Nacional de Supervisión Tecnológica del Consejo de Ministros de la República Democrática Alemana, en lo que respecta a la protección de la integridad física y la salud y a la protección de los bienes materiales contra los peligros causados por:
 - . presiones elevadas
 - . líquidos inflamables, gases
 - . voltajes elevados
 - . levantamiento de pesos
- la Dirección de Minas del Consejo de Ministros de la República Democrática Alemana
- el Consejo Nacional de la Seguridad Nuclear y Protección contra las Radiaciones del Consejo de Ministros de la República Democrática Alemana
- la Junta de Higiene Ocupacional del Ministerio de Salud, los comités sobre higiene en el trabajo de los condados y distritos y los servicios sanitarios de las empresas
- el Departamento de Inspección de Edificios del Estado del Ministerio de la Construcción y sus subdivisiones de condado y de distrito
- el Departamento de Inspección de los Ferrocarriles Centrales del Ministerio de Transporte
- los órganos de protección contra incendios dependientes del Ministerio del Interior
- el Ministerio de Medio Ambiente y Recursos Hídricos

3) En la República Democrática Alemana todos los puestos de trabajo están sujetos esencialmente a las mismas normas jurídicamente obligatorias de seguridad en el trabajo. Del mismo modo, todos los trabajadores gozan de los mismos amplios derechos y deben respetar las mismas normas generales de conducta con respecto a la seguridad en el trabajo.

Debe señalarse que las características prescritas en materia de diseño, dimensiones y márgenes máximos permitidos están fundados en los últimos descubrimientos de la ciencia y la tecnología y que, cuando se los compara a nivel internacional,

/...

reflejan normas de seguridad muy estrictas, cuya aplicación sistemática implica naturalmente un alto grado de perfeccionamiento del equipo, la programación de los procesos y la capacidad de organización de la economía nacional.

Todo el personal directivo tiene por ley la obligación de velar por que se mejore constantemente la seguridad en el trabajo y se reduzcan los peligros.

Las mujeres trabajadoras, en particular las mujeres embarazadas y las madres lactantes, y los jóvenes de menos de 18 años, gozan de medidas especiales de protección. Estos grupos de personas se hallan sometidos a limitaciones estrictas en lo referente al esfuerzo físico, las horas de trabajo y las ocupaciones permitidas.

Los trabajadores que deben trabajar en condiciones peligrosas o que pueden afectar su salud también reciben extensos cuidados en el marco de programas de medicina industrial, por ejemplo, en forma de pruebas obligatorias para determinar su estado físico y otras formas de reconocimiento médico periódico. Es más, se benefician de una diversidad de medidas del programa de bienestar social.

4) Información estadística o de otro tipo referente al número, tipo y frecuencia de los accidentes de trabajo y casos de enfermedades profesionales:

Accidentes de trabajo

La constante disminución del número de accidentes de trabajo notificables, registrado en la República Democrática Alemana en los últimos años, refleja la política seguida por el Partido de Unidad Socialista de Alemania y por el Gobierno de garantizar el bienestar del pueblo, y demuestra la eficacia de las medidas adoptadas con respecto a la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

		1971	1975	1976
Accidentes del trabajo notificables (con más de 3 días de incapacidad para el trabajo)	Número	331 640	276 937	276 908
	Frecuencia por cada 1.000 empleados	40,35	32,96	32,64

C. 1) y 2) Como se ha señalado en relación con el artículo 6, la Constitución concede a todos los ciudadanos los derechos fundamentales al trabajo (artículo 24 de la Constitución), a la educación (artículo 25), a participar plenamente en la vida política, económica, social y cultural de la comunidad (artículo 21), y otros más. Todos los ciudadanos son iguales ante la ley (artículo 20). El derecho al trabajo implica el derecho a un empleo de conformidad con las calificaciones personales y las exigencias sociales. El derecho a la educación incluye el derecho de todo joven a aprender una profesión.

/...

Las empresas tienen por ley la obligación de adoptar las medidas necesarias para organizar la capacitación básica y avanzada de su personal de modo tal que éste pueda hacer frente a exigencias cada vez mayores y desarrollar su potencial. Las empresas están obligadas a hacer participar a los trabajadores y empleados asalariados en los programas de capacitación básica o avanzada y a prestarles asistencia. En este sentido se deben tener debidamente en cuenta los intereses personales de la persona en cuestión, su aptitud para el trabajo que se considere, su reputación, sus calificaciones, su experiencia en el trabajo, su madurez y su capacidad. Una vez que la persona interesada termina con éxito un curso de ese tipo, la empresa llega a un acuerdo con ella con respecto a su asignación a un puesto de trabajo que corresponda a su nuevo nivel de calificación y que satisfaga las exigencias sociales.

3) No se han encontrado dificultades en la realización de este derecho.

D. 1) El derecho al descanso y al esparcimiento está garantizado por la legislación siguiente:

- la Constitución
- el Código de Trabajo
- el nuevo Código de Trabajo
- el Decreto de 29 de junio de 1961 referente a las horas de trabajo y las vacaciones periódicas (Gesetzblatt II, No. 41, pág. 263)
- el Decreto de 3 de mayo de 1967 referente a la introducción de la semana de trabajo de cinco días y a la reducción del número de horas de trabajo semanales, conjuntamente con la nueva reglamentación de las horas de trabajo en relación con los días festivos oficiales (Gesetzblatt II, No. 38, pág. 237); enmendado por el Decreto de 25 de septiembre de 1968 referente a la reglamentación de las horas de trabajo en relación con los días festivos oficiales (Gesetzblatt II, No. 10⁴, pág. 829).
- el Decreto de 10 de mayo de 1972 referente a la introducción de la semana de trabajo de 40 horas y al aumento del número mínimo de días feriados para las madres que tienen varios hijos y que trabajan a jornada completa (Gesetzblatt II, No. 27, pág. 313)
- el Decreto de 29 de julio de 1976 sobre la introducción gradual de la semana de trabajo de 40 horas (Gesetzblatt I, No. 29, pág. 385)

2) y 3) Se garantiza a todos los ciudadanos el derecho al descanso y al esparcimiento, a una limitación razonable de las horas de trabajo y a vacaciones periódicas pagas (artículo 34 de la Constitución).

El Estado socialista determina el número de horas de trabajo de conformidad con sus posibilidades económicas, tratando de armonizar los intereses de la sociedad con los del individuo (artículo 160 del nuevo Código de Trabajo).

/...

Sobre la base de la semana de trabajo de cinco días, el número semanal de horas de trabajo quedó fijado por ley en 43 horas y 45 minutos; para las personas que trabajan dos turnos, en 42 horas, y para las personas que hacen tres turnos o que trabajan en un sistema de turnos rotatorios, así como para las madres que trabajan a jornada completa y que tienen dos o más hijos de menos de 16 años a su cargo, en 40 horas (artículo 161 del nuevo Código de Trabajo, Decreto de 3 de mayo de 1967 referente a la introducción de la semana de trabajo de cinco días y a la reducción del número de horas de trabajo semanales, conjuntamente con la nueva reglamentación de las horas de trabajo en relación con los días festivos oficiales (Gesetzblatt II, No. 38, pág. 237 - Decreto sobre la introducción gradual de la semana de trabajo de 40 horas - Gesetzblatt I, No. 29, pág. 385).

Las personas que realizan tareas particularmente pesadas, o cuyo trabajo implica peligros para la salud, trabajan menos horas de acuerdo con lo dispuesto en la ley (artículo 160 del nuevo Código de Trabajo).

La jornada de trabajo se halla interrumpida por períodos suficientemente largos para permitir un descanso apropiado. No se permite que nadie trabaje durante más de cuatro horas y media sin un período de descanso; la duración mínima de un período de descanso es de 15 minutos; la interrupción para la comida principal del día debe ser de 30 minutos como mínimo (artículo 165 del nuevo Código de Trabajo).

Toda persona empleada tiene derecho a una vacación anual de un mínimo de 18 días laborables. Para las personas que trabajan tres turnos o en un sistema de turnos rotatorios, el mínimo es de 21 días laborables; las madres que trabajan a jornada completa que tienen que cuidar a un hijo seriamente incapacitado de más de tres años de edad en su propio hogar, tienen derecho a 21 días de vacaciones por año y, si trabajan en un sistema de turnos múltiples, a 24 días (Decreto de 12 de septiembre de 1974 sobre aumento del mínimo de días de vacaciones por año - Gesetzblatt I, No. 51, pág. 178; Decreto sobre la introducción de días adicionales de vacaciones para los trabajadores por turnos, extensión del derecho a un día para tareas domésticas, y a vacaciones mínimas - Gesetzblatt I, No. 37, pág. 437).

Las personas que realizan trabajos particularmente duros o que se hallan expuestas a tensiones o presiones especiales en el trabajo, o que tienen puestos de gran responsabilidad, reciben días adicionales de vacaciones (artículo 191 del nuevo Código de Trabajo). También se conceden días extraordinarios de vacaciones a grupos especiales, por ejemplo, a las personas seriamente incapacitadas (artículo 192 del nuevo Código de Trabajo).

- 4) No se han encontrado dificultades en la realización de estos derechos.

/...

IV. Artículo 8 - Derechos sindicales

A. Los derechos sindicales figuran en la Constitución (artículos 44 y 45) y en el nuevo Código de Trabajo.

En diversas ramas de la economía, los órganos del gobierno central y los órganos ejecutivos centrales de sindicatos industriales y otros sindicatos concluyen acuerdos sobre reglamentos laborales que se aplican específicamente a la rama de la economía de que se trata y que no están cubiertos por los derechos fundamentales de naturaleza más general. Los convenios colectivos de base también incluyen el derecho sindical de participación en la determinación de los reglamentos mencionados.

En las empresas se concluyen convenios colectivos entre los administradores y el comité sindical correspondiente. En ellos se especifican las normas jurídicas del Código de Trabajo y los convenios colectivos de base, adaptadas a las necesidades de la empresa en la medida que lo permiten esas normas y que lo requiere la práctica.

B. Derecho a formar sindicatos y a afiliarse a ellos

No hay restricciones jurídicas relativas al establecimiento de sindicatos. Todos los trabajadores que están en una relación de empleo tienen derecho a pertenecer a ellos.

La afiliación es voluntaria.

Los sindicatos mismos, sin injerencia por parte del Estado, reglamentan las actividades sindicales por medio de decisiones de congresos sindicales, conferencias de delegados, reuniones de miembros y comités ejecutivos. En la República Democrática Alemana no se impone ninguna restricción a la actividad sindical. Nadie puede limitar ni obstaculizar a los sindicatos en sus actividades (párrafo 2 del artículo 44 de la Constitución). El Estado socialista protege las actividades sindicales. Todos los organismos gubernamentales, los órganos de administración de la economía y las empresas tienen la obligación de promover las actividades sindicales y de colaborar estrechamente en ellas. Todo aquél que obstaculiza las actividades de los sindicatos es llamado a rendir cuentas (párrafo 2 del artículo 6 del nuevo Código de Trabajo).

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones.

Los sindicatos ejercen este derecho de acuerdo con su propio criterio. En la República Democrática Alemana cada industria o rama de la economía tiene su propio sindicato, donde se organiza a todo el personal empleado en esa industria o rama de la economía, cualquiera que sea el tipo de trabajo que realice. Este principio de organización - una empresa, un sindicato - tiene su origen en la experiencia vivida por el movimiento de trabajadores alemanes, según la cual la unidad sindical con una base industrial asegura la mejor representación de los intereses de los trabajadores.

/...

Los sindicatos deciden de acuerdo con su criterio si desean o no unirse a las organizaciones sindicales internacionales. Los sindicatos industriales de la República Democrática Alemana se han afiliado a asociaciones profesionales de la Federación Sindical Mundial. La Confederación de Sindicatos Alemanes Libres es miembro de esa Federación.

D. Derechos de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

(Véase el párrafo B supra)

E. Derecho de huelga

En el sistema capitalista el derecho de huelga es el instrumento más importante de lucha del que disponen los sindicatos y sus miembros para combatir la explotación, la opresión y la desigualdad social. Como en el sistema socialista la explotación del hombre por el hombre se ha abolido de una vez por todas, y como no hay contradicción entre el Estado y los sindicatos, el derecho de huelga ha sido superado por las condiciones sociales. Los sindicatos tienen múltiples derechos y posibilidades de lograr sus metas políticas y de cerciorarse que se protejan los intereses de sus miembros. Al hacerlo pueden confiar en la ayuda del Estado y de sus órganos. Durante el debate público sobre el proyecto de Código de Trabajo, en el cual participaron 5.814.325 ciudadanos, no se hizo ninguna sugerencia para la inclusión del derecho de huelga. Eso significa que fuera del aspecto objetivo, que está relacionado con el sistema socialista, tampoco hay ninguna razón subjetiva, porque los trabajadores no sienten que haya necesidad de tal derecho.

F. El personal civil de las fuerzas armadas y de la policía tienen derecho a afiliarse a los sindicatos, de igual forma que todos los otros trabajadores que se encuentren en una relación de empleo

G. No se ha encontrado dificultad alguna en el ejercicio de los derechos sindicales

V. Artículo 9 - Derecho a la seguridad social

Las siguientes son las disposiciones jurídicas más importantes en la esfera de la seguridad social y del seguro social:

- 1) - la Constitución
 - el Código de Trabajo
 - el nuevo Código de Trabajo
 - el Decreto sobre el plan de seguro social para trabajadores y empleados asalariados, de 14 de noviembre de 1974 (Gesetzblatt I, No. 58, pág. 531)

/...

- el Decreto sobre seguro social en la Compañía Estatal de Seguros de la República Democrática Alemana, de 16 de enero de 1975 (Gesetzblatt I, No. 8, pág. 141)
- el Decreto sobre el cálculo y la concesión de pensiones de seguro social (Decreto sobre Pensiones) de 4 de abril de 1974 (Gesetzblatt I, No. 22, pág. 201)
- el segundo decreto sobre el cálculo y la concesión de pensiones de seguro social (Decreto sobre Pensiones) de 29 de junio de 1976 (Gesetzblatt I, No. 28, pág. 379)
- el Decreto sobre la introducción de nuevas mejoras en los planes voluntarios de pensiones complementarias y prestaciones de seguridad social en caso de incapacidad para el trabajo, de 10 de febrero de 1971 (Gesetzblatt II, No. 17, pág. 121)
- el segundo decreto sobre la introducción de nuevas mejoras en los planes voluntarios de pensiones complementarias y prestaciones de la seguridad social en caso de incapacidad para el trabajo, de 10 de mayo de 1972 (Gesetzblatt II, No. 27, pág. 311)
- el tercer decreto sobre la introducción de nuevas mejoras en los planes voluntarios de pensiones complementarias y prestaciones de seguro social en caso de incapacidad para el trabajo, de 29 de julio de 1976 (Gesetzblatt I, No. 30, pág. 393)
- el Decreto sobre prestaciones sociales (Decreto sobre bienestar social) de 4 de abril de 1974 (Gesetzblatt I, No. 22, pág. 224)
- el segundo decreto sobre prestaciones sociales (Decreto sobre bienestar social) de 29 de julio de 1976 (Gesetzblatt I, No. 28, pág. 382)
- el Decreto sobre la extensión de la licencia por maternidad y la mejora de las prestaciones de maternidad, de 27 de mayo de 1976 (Gesetzblatt I, No. 19, pág. 269)

2) En la República Democrática Alemana la seguridad social está garantizada. El sistema integral de seguro social del país proporciona protección social en caso de enfermedad, incapacidad para el trabajo, invalidez, vejez o defunción del sostén de la familia. Los trabajadores y empleados asalariados pagan el 10% de su salario o sueldo como seguro social obligatorio, hasta un máximo de 60 marcos al mes. La contribución equivale al 20% del sueldo; los trabajadores o empleados mismos pagan la mitad y la empresa la otra mitad.

/...

El Estado socialista financia los costos del seguro social con las contribuciones de las empresas y con un impuesto destinado al fondo de accidentes de trabajo que se cobra a las empresas, así como con las contribuciones de los trabajadores (artículo 279 del nuevo Código de Trabajo).

a) Todo ciudadano tiene derecho a la protección de su salud y de su capacidad de trabajo. El sistema de seguro social suministra gratuitamente atención médica, medicamentos y otros servicios médicos por enfermedad o accidente, así como en otros casos.

b) En caso de quedar incapacitado para trabajar por razones de enfermedad, los trabajadores y empleados reciben el 90% de su ingreso neto durante un total de seis semanas por año. Los trabajadores y empleados asalariados con un ingreso de hasta 600 marcos al mes, o las personas con un ingreso mayor que se hayan afiliado al plan voluntario de pensiones complementarias, después de transcurrido el mencionado período de seis semanas, tienen derecho a recibir prestaciones equivalentes a una suma que varía entre el 70% y el 90% de su ingreso neto - según el número de hijos - hasta que recuperen su capacidad de trabajo, por un período que no exceda de 78 semanas laborables.

Los trabajadores y empleados asalariados que tengan dos hijos o más y un ingreso superior a 600 marcos, y que no se hayan afiliado al plan voluntario de pensiones complementarias reciben prestaciones por enfermedad, a partir de la séptima semana de incapacidad para el trabajo, equivalentes a una suma que varía entre el 65% y el 90% del ingreso sujeto a descuento (artículos 282 y 268 del nuevo Código de Trabajo).

Se concede protección especial a los trabajadores incapacitados por accidentes o enfermedades ocupacionales. Estos reciben una prestación por enfermedad igual a su ingreso neto medio hasta que recuperen su capacidad de trabajo o hasta que se fije una pensión por accidente (artículo 285 del nuevo Código de Trabajo).

Los ciudadanos que sufren lesiones durante actividades sociales, culturales o deportivas fuera del horario de trabajo, y que quedan temporalmente incapacitados para el trabajo o con algún defecto físico, tienen derecho a las mismas prestaciones (Decreto sobre la extensión de la protección del seguro en caso de accidentes ocurridos durante la participación en actividades sociales, culturales o deportivas, de 11 de abril de 1973 - Gesetzblatt I, No. 22, pág. 199).

c) Se presta una atención especial a las familias con hijos y a los trabajadores y empleados solteros con hijos.

Antes y después del alumbramiento las mujeres reciben, durante su licencia de embarazo y maternidad (26 semanas, y en caso de partos de gemelos o de complicaciones en el parto, 28 semanas), una prestación por embarazo y maternidad equivalente a sus ingresos netos medios. Después de tener el segundo hijo, las mujeres tienen derecho a una licencia con goce de sueldo después de su licencia de maternidad hasta que el niño cumple un año. Durante esta licencia complementaria reciben un subsidio con cargo al fondo de seguridad social equivalente a la prestación por enfermedad que habrían recibido a partir de la séptima semana en caso de quedar incapacitadas para el trabajo.

Las personas solteras con hijos que tienen que dejar de trabajar para atender a un hijo enfermo, tienen derecho a un subsidio equivalente a la prestación por enfermedad, que varía según el número de hijos. Por cada recién nacido se paga un subsidio único de maternidad, de 1.000 marcos. Las madres lactantes reciben una prestación en efectivo de 10 marcos mensuales.

d) y e) En los casos de retiro por razones de invalidez o vejez, la protección social de los ciudadanos de la República Democrática Alemana queda asegurada mediante el pago de la pensión del seguro social (párrafo 1 del artículo 36 de la Constitución). La edad de jubilación es 60 años para las mujeres y 65 para los hombres.

Las personas que han trabajado durante un mínimo de 15 años en empleos sujetos a seguro obligatorio tienen derecho a pensiones de vejez. Se pueden reclamar pensiones de invalidez si la invalidez se produjo durante el servicio. La cuantía de las pensiones se determina según el número de años de servicio y el total de los ingresos sujetos a descuento. Las pensiones mínimas de vejez y de invalidez son de 230 marcos mensuales. Cuando se ha trabajado 15 años o más, las pensiones mínimas oscilan entre los 240 y los 300 marcos mensuales, según el número de años trabajados después de los primeros 15 años de servicio. En virtud de las mismas leyes y reglamentaciones, las mujeres con cinco o más hijos tienen derecho a una pensión de vejez o invalidez de 230 marcos mensuales, cualquiera sea el número de años que hayan trabajado. Las personas incapacitadas desde la infancia pueden reclamar pensiones de invalidez de 230 marcos mensuales al cumplir los 18 años, aunque no hayan tenido nunca un empleo remunerado.

f) En caso de fallecimiento del sostén de la familia, el cónyuge supérstite y los hijos a cargo tienen derecho a una pensión con cargo al fondo del seguro social. En todos los casos, el cónyuge supérstite recibe una pensión provisional de 230 marcos durante dos años independientemente de la edad o la invalidez o de que haya o no hijos menores de edad, siempre que el fallecido hubiese sido el que aportaba la mayor contribución al mantenimiento de la familia. El viudo y la viuda pueden reclamar, en igualdad de condiciones, pensiones de hasta el 60% de la pensión a que habría tenido derecho el fallecido (al menos 230 marcos mensuales), si el cónyuge supérstite ha llegado a la edad de jubilación, está incapacitado para trabajar o tienen hijos menores a su cargo.

Como en la República Democrática Alemana la mayoría de la gente trabaja, la mayoría de los ciudadanos tienen derecho a una pensión propia, de modo que, en general, las pensiones de viudez son beneficios secundarios de acuerdo con las leyes y reglamentaciones aplicables.

Mientras asisten a la escuela, aprenden un oficio o van a la universidad, los huérfanos de padre y madre y los huérfanos de padre o madre tienen derecho a pensiones de orfandad de hasta el 30% o un mínimo de 100 marcos (para los huérfanos de padre o madre) o del 40% o un mínimo de 150 marcos (para huérfanos de ambos padres) de la pensión a que habría tenido derecho el padre fallecido.

/...

Los trabajadores con ingresos superiores a los 600 marcos mensuales pueden recibir una pensión adicional afiliándose al plan voluntario de pensiones complementarias. Las aportaciones a este plan que equivalen al 20% de la parte de los ingresos que excedan los 600 marcos, son pagadas a medias por la empresa y por la persona interesada.

Las personas que no tienen derecho a una pensión del seguro social, y están incapacitadas para trabajar o han llegado a la edad de jubilación y no pueden mantenerse a sí mismas ni a los familiares a su cargo con su propio trabajo, reciben prestaciones del Estado. Estas prestaciones son aproximadamente iguales a las pensiones mínimas pagadas con arreglo al plan de seguro social. Las personas que necesitan una atención constante reciben subsidios para servicios ordinarios o especiales de enfermería o para atención personal (en el caso de los ciegos), según el caso (Gesetzblatt I, No. 22, pág. 224).

Estas prestaciones se financian exclusivamente con cargo al presupuesto del Estado. Por tanto, el derecho a la asistencia social en caso de vejez o invalidez es también aplicable a las personas que no han podido adquirir el derecho a una pensión del seguro social.

g) Los esfuerzos constantes emprendidos por el Estado socialista para mejorar las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora también han contribuido a reducir el número de accidentes industriales a lo largo de los años. Si la salud de una persona resulta perjudicada, o si se producen defectos físicos como resultado de un accidente industrial o de una enfermedad ocupacional, se garantizan beneficios óptimos de seguridad social. En caso de defectos físicos de un 20% o más, se paga una pensión por accidente. La cuantía depende de los ingresos sujetos a descuento en los 12 meses anteriores y de la gravedad del daño físico sufrido.

El pago de estas pensiones por accidente comienza al eximir las prestaciones por enfermedad, que equivalen al ingreso neto medio. Además, de acuerdo con el plan voluntario de pensiones complementarias se pagan pensiones por accidente a los sobrevivientes además de las pensiones complementarias.

h) El derecho al trabajo, garantizado y ejercido sin restricciones en la República Democrática Alemana, hace superfluo el pago de beneficios de desempleo.

i) Se paga una subvención estatal por cada hijo hasta que éste haya terminado su escolaridad. Esta pensión oscila entre 20 y 70 marcos por hijo y por mes, según el número de hijos.

Los gastos en bienestar social y atención médica para los trabajadores, los empleados asalariados, los pensionistas y sus familiares, aumentaron de más de 13.000 millones de marcos en 1971 a 18,500 millones de marcos en 1976. En 1977, se dispuso de casi 20.500 millones de marcos para estos fines. Mientras que en 1966 se gastaron 709 marcos por cada trabajador o empleado asalariado, obligatoriamente asegurado, aprendiz, estudiante a tiempo completo, pensionista o familiar de alguna de estas categorías, en 1975 el gasto correspondiente fue de 1.222 marcos.

/...

Como los gastos del seguro social son superiores a los ingresos por concepto de contribuciones, y como el Estado socialista garantiza el pago de esas prestaciones, se asignan sumas anuales al presupuesto del seguro social. Estas asignaciones aumentaron de 4.700 millones de marcos en 1971 a casi 8.000 millones de marcos en 1976. En 1977, las asignaciones del presupuesto del Estado ascendieron a 9.400 millones de marcos.

La contribución de los asegurados a la financiación del seguro social disminuye cada año. En 1976, los asegurados aportaron 26,70 marcos por cada 100 marcos de prestaciones del seguro social.

Material de referencia adjunto al informe*

1. Arbeitsgesetzbuch der Deutschen Demokratischen Republik vom 16. Juni 1977.

* Este material de referencia figura en los archivos de la Secretaría en el idioma original, tal como fue presentado por la República Democrática Alemana, y está a disposición de quienes deseen consultarla.