



NACIONES UNIDAS
CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.11
13 febrero 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Primer período ordinario de sesiones de 1978
Tema 5 del programa. Aplicación del Pacto
Internacional de Derechos Económicos,
Sociales y Culturales

INFORMES PRESENTADOS DE CONFORMIDAD CON LA RESOLUCION 1988 (LX)
DEL CONSEJO POR LOS ESTADOS PARTES EN EL PACTO SOBRE LOS DERECHOS
RECONOCIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

REPUBLICA FEDERAL DE ALEMANIA

22 de diciembre de 1977

Introducción

En virtud de su Ley Fundamental (Constitución), la República Federal de Alemania es un Estado constitucional social con un orden básico liberal y democrático. La dignidad humana y la justicia social constituyen dos de los valores fundamentales por los cuales se guía y debe guiarse la política pública. Desde el punto de vista de la política social, esto significa no solamente la eliminación del temor a las penurias materiales y el descenso de categoría social, sino que involucra también la realización de esfuerzos hacia el logro de una mayor justicia y una libertad real en nuestra sociedad.

El presente informe está vinculado al Informe sobre derechos económicos, sociales y culturales en la República Federal de Alemania que se presentó en abril de 1974 y abarcaba el período que terminó el 30 de junio de 1973 1/. En el período siguiente, al que se refiere este informe, los esfuerzos tuvieron que concentrarse en la salvaguarda, consolidación y ulterior ampliación del sistema de progreso y logros sociales teniendo en cuenta la difícil situación derivada de las tasas más bajas de crecimiento económico y el desempleo más alto en comparación con años anteriores. En el período que abarca este informe, las prestaciones sociales aumentaron de 252.634 millones de DM en 1973 a 356.900 millones de DM en 1976. La tasa de prestaciones sociales del mismo lapso, es decir, las prestaciones sociales consideradas como porcentaje del PNB, aumentó del 27,2% al 31,4%. Entre 1973 y 1976, el total bruto de los sueldos y salarios aumentó de 423.800 millones de DM a 510.600 millones de DM, y el ingreso per cápita anual de los asalariados aumentó de 18.782 DM a 24.000 DM.

1/ E/CN.4/1155/Add.5.

78-02668

/...

Artículo 6: El derecho a trabajar

Observaciones preliminares

Cabe hacer referencia al Informe sobre derechos económicos, sociales y culturales presentado en abril de 1974. Las observaciones allí formuladas siguen siendo válidas en general (véanse las partes I, III A, III A 1 y III A 3 del presente informe) y pueden complementarse con las que figuran a continuación 2/.

Como consecuencia de la recesión económica mundial que se produjo en otoño de 1973, en parte por efecto de la situación en materia de energía, las oportunidades de empleo disminuyeron en la República Federal, así como en otros países. En consecuencia, se produjo un aumento acentuado de la tasa de desempleo durante 1974 y 1975. La cifra anual media en 1974 fue del 2,6% y aumentó al 4,7% en 1975 y al 4,6% en 1976. Además, se registró un número considerable de trabajadores contratados por plazo breve, que llegó a su máximo en 1975 con un promedio anual de más de 770.000 (con más de un millón de desempleados al mismo tiempo).

En 1976 el promedio anual de trabajadores contratados por corto plazo fue de 277.000. Por lo tanto, el restablecimiento del pleno empleo sigue teniendo la más alta prioridad para el Gobierno Federal. Con este fin, el Gobierno ha adoptado durante los últimos años un gran número de medidas cíclicas y fiscales excepcionales, que en parte han sido apoyadas con medidas concretas de política de empleo. Se resumen en la lista que figura en el anexo 1 3/.

En el mismo período, el Instituto Federal del Empleo aumentó su presupuesto de 6.800 millones de DM en 1973 a 17.800 millones de DM en 1975 a fin de satisfacer la mayor demanda de prestaciones en casos de desempleo total o parcial, y particularmente de medidas de política activa de empleo (creación de empleos, asistencia destinada a la reintegración de los desocupados, diversas clases de asistencia para aumentar la movilidad geográfica, capacitación).

Las medidas de política de empleo del Gobierno Federal y del Instituto Federal del Empleo han aliviado considerablemente la situación del mercado de trabajo. En una serie de reglamentaciones obligatorias se establecieron prestaciones más elevadas, lo que dio un alcance más amplio a las medidas correctivas del Instituto. Merece mencionarse a este respecto que se estableció el pago de los salarios adeudados en el caso de quiebra (véase artículo 9, anexo 1).

2/ E/CN.4/1155/Add.5.

3/ Se agrega como apéndice una lista de los anexos mencionados en el informe. Los textos de todo el material de referencia pueden consultarse en los archivos de la Secretaría en su idioma original.

/...

A. Cabe mencionar en especial la legislación siguiente:

- a) Ley sobre el fomento de la estabilidad y crecimiento de la economía (véase el informe de 1974, I) 4/;
- b) Ley de fomento de la mano de obra (véase el informe de 1974, I, III A 3) 4/. La versión inicial de esta ley, que fue enmendada varias veces desde su promulgación, aparece en la Serie Legislativa de la OIT, República Federal de Alemania, 1969, No. 1;
- c) Ley sobre capacitación (véase el anexo 2);
- d) Ley sobre el fomento de la capacitación;
- e) El artículo 12 de la Ley Fundamental proscribe el trabajo obligatorio y forzoso y asegura el derecho básico del individuo a escoger su ocupación, lugar de trabajo y lugar de capacitación.

La República Federal de Alemania ratificó los Convenios de la OIT Nos. 29, 88, 105 y 122, cuyo propósito es asegurar el ejercicio del derecho de libre elección de la ocupación.

B. 1) Cabe hacer referencia al informe de 1974 (III A 1), al cual se agregan las observaciones siguientes:

El artículo 3 (2) de la Ley Fundamental asegura la igualdad de derechos de hombres y mujeres en el trabajo. En 1976, el 48% de las mujeres comprendidas en el grupo de edades de 15 a 65 años ocupaban empleos remunerados. El propósito de la política gubernamental en esta esfera es poner a las mujeres que tienen responsabilidades familiares en condiciones de emplearse.

En la actualidad, 1,9 millones de trabajadores extranjeros aprovechan la posibilidad de ganarse la vida mediante un empleo libremente escogido y aceptado.

A comienzos de 1977 la Federación y sus Estados (*Länder*) elaboraron un programa conjunto para el empleo de trabajadores extranjeros. En el programa se destaca en particular la integración de los extranjeros que ya residen en la República Federal. La prohibición de nuevas contrataciones impuesta en el otoño de 1973 se ha mantenido plenamente en interés de la fuerza de trabajo alemana y de los trabajadores extranjeros residentes en la República Federal.

La República Federal de Alemania ratificó el Convenio No. 111 de la OIT relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación.

- 2) Cabe hacer referencia a las observaciones preliminares sobre el artículo 6.
- 3) El Instituto Federal del Empleo supervisa un sistema nacional de agencias, subagencias y oficinas auxiliares de colocación. Existe un total de 146 agencias y 532 subagencias que suministran servicios generales de colocación, todas ellas de fácil acceso. Existen además agencias especiales de colocación para las personas que buscan empleo y que tienen calificaciones superiores.

Todos los servicios de colocación son gratuitos, tanto para los trabajadores como para los empleadores. Las agencias de colocación son independientes y neutrales. Actúan sobre la base del carácter confidencial de la información, asegurando con ello que cada trabajador obtenga la mejor promoción en cuanto a las oportunidades de empleo.

- 4) Los métodos y la organización de la capacitación se han perfeccionado desde la presentación del último informe. Los extranjeros tienen acceso a la capacitación en la misma medida que los nacionales.

Las prestaciones relativas al fomento de la capacitación en virtud del artículo 40 de la Ley de fomento del empleo fueron adaptadas a los cambios de la situación económica. A partir del 1º de agosto de 1974, los hijos de extranjeros provenientes de países no integrantes de la Comunidad Europea quedaron comprendidos por primera vez en el plan de fomento de la capacitación, a condición de que por lo menos uno de sus progenitores hubiera tenido residencia legal y empleo en la República Federal de Alemania durante los tres últimos años precedentes al comienzo del período para el cual se habían de otorgar esas prestaciones.

Debido a la persistencia de la situación desfavorable en materia de empleo se han reducido las exigencias para el otorgamiento de las prestaciones para la participación en los programas de capacitación (lapsos mínimos de empleo) por medio de reglamentaciones especiales vigentes desde comienzos de 1976. Esta medida ha resultado de especial provecho para los jóvenes.

Durante el retroceso económico el Instituto Federal ha ampliado considerablemente las medidas de fomento de la capacitación de trabajadores jóvenes. En la actualidad unos 30.000 jóvenes toman parte en programas de capacitación.

El plan de capacitación se describe en detalle en el anexo 3. Se adjunta en el anexo 2 el texto de la Ley sobre capacitación.

- 5) La Ley sobre protección contra el despido ampara a los trabajadores contra el despido socialmente injustificado. En caso de despido, pueden apelar ante un tribunal laboral para su revisión. El consejo de empresa debe ser consultado antes de todo despido, pues de otro modo la notificación resulta nula y sin valor.

/...

Para ciertos grupos de personas, como las gravemente impedidas, se dispone una protección especial contra el despido. Se han concertado convenios colectivos especiales referentes a la protección de los trabajadores contra el despido a fin de ampararlos contra los efectos de los cambios introducidos en los procesos de producción o los métodos de trabajo. Las medidas adoptadas con esa finalidad incluyen cláusulas de prohibición del despido respecto de los trabajadores de más edad con un largo período de servicio. Además, en los últimos años se han concertado convenios colectivos especiales referentes a la protección de los trabajadores de más edad, una de cuyas finalidades es impedir los despidos de rutina y asegurar la percepción de ingresos a todos los trabajadores abarcados por tales convenios colectivos que hayan llegado a determinada edad y completado cierto número de años de servicio.

- 6) Véanse las observaciones preliminares al artículo 6, así como las observaciones al artículo 9, 2 h) y 3, para lo referente a la protección social contra los efectos del desempleo.

C. Véanse las observaciones preliminares al artículo 6.

La importancia de la rehabilitación de las personas impedidas y la protección especial para las personas gravemente impedidas se mencionó en el informe de 1974. El texto de la Ley sobre personas gravemente impedidas figura en el anexo 4. Cabe agregar las siguientes observaciones:

En el período que se examina, las instituciones de rehabilitación profesional continuaron desarrollándose. Se amplió el sistema de centros permanentes de cooperación entre fábricas para la capacitación de los jóvenes y la reeducación profesional de adultos impedidos, y ello contribuyó a que hubiera un considerable aumento del número de plazas disponibles para la capacitación y la reeducación profesional. En el mismo período, el número de plazas para las personas impedidas en los talleres aumentó a 33.000 aproximadamente.

Las tendencias negativas del mercado de trabajo que afectan adversamente la situación en materia de empleo para los gravemente impedidos habrán de contrarrestarse mediante programas financieros concretos para reducir el desempleo entre las personas gravemente impedidas (véase en particular el punto 6 del anexo 1).

Para tomar en cuenta la actual situación en materia de empleo, se ha resuelto enmendar la Ley de fomento de la mano de obra de conformidad con la Ley sobre mejoramiento de la estructura presupuestaria de diciembre de 1975, a fin de ajustar a las necesidades actuales del mercado de trabajo, así como a los acontecimientos recientes, las prestaciones destinadas al fomento de la capacitación. La carga financiera del sistema de seguro de desempleo se reducirá mediante la colocación más rápida de las personas desocupadas, se simplificarán los procedimientos administrativos a fin de acelerar el pago de las prestaciones, y se modificarán las normas referentes a la inversión de reservas para mejorar el alcance y la oportunidad del apoyo financiero del Gobierno Federal.

/...

Artículo 7: Derecho a condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias

Observaciones preliminares

Uno de los principales objetivos de la política social de la República Federal de Alemania es proporcionar condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias a los trabajadores. Este objetivo se logra, por una parte, mediante legislación nacional y, por la otra, mediante numerosos acuerdos colectivos que los sindicatos concluyen con las asociaciones de empleadores correspondientes o con los distintos empleadores dentro de los límites de la autonomía que la Constitución garantiza a ambos sectores de la industria. También en el período que se examina, se han concluido varios acuerdos colectivos que, en conjunto, han asegurado un mejoramiento constante de las condiciones de trabajo.

Las leyes y reglamentaciones nacionales a su vez ayudaron a mejorar la condición de los trabajadores. Además de diversas leyes, sobre las que se tratará más adelante, se deben mencionar mejoras relativas a la protección de los trabajadores contra el despido socialmente injustificado, las vacaciones pagadas, la continuación del pago de salario en caso de enfermedad, y la continuación del pago del salario respecto de los días feriados.

En el informe de 1974 ya se mencionaron los derechos de participación en los consejos de fábrica (Secciones I y III A2). Se agrega al presente informe un ejemplar de la Ley de constitución de fábricas que regula estas cuestiones (Anexo 1). Desde el decenio de 1950, representantes libremente elegidos de los trabajadores han tenido derecho a participar en decisiones a nivel de empresa. La Ley de participación de los trabajadores entró en vigor el 1º de julio de 1976. Esta Ley da a los trabajadores un número considerablemente mayor de derechos en grandes empresas, y sus disposiciones principales son las siguientes:

- La participación se aplica a las empresas con personería jurídica propia que empleen más de 2.000 trabajadores;
- Abarca también a grupos de compañías y partes de las mismas si las empresas del grupo emplean en total más de 2.000 trabajadores;
- Las juntas de supervisión de las empresas están compuestas por un número igual de representantes de los accionistas y representantes de los trabajadores;
- Los sindicatos están representados adecuadamente en las juntas de supervisión;
- La participación en las industrias del carbón, el hierro y el acero no ha sido modificada. La representación de un tercio en virtud de la Ley de constitución de fábricas de 1952 continúa aplicándose a empresas menores.

Se agrega al presente informe un ejemplar de esta Ley (Anexo 2).

/...

Los trabajadores extranjeros que viven en la República Federal de Alemania disfrutan de todas las ventajas y prerrogativas que otorga el derecho laboral alemán. Tienen derecho a votar y a ser elegidos en las elecciones para el consejo de fábrica y en las elecciones de representantes de trabajadores en las juntas de supervisión. Además, está prohibida la discriminación por cualquiera de las razones mencionadas en el párrafo 2 del artículo 2 del Pacto. En este punto debe hacerse referencia a la prohibición de la discriminación que figura en el párrafo 3 del artículo 3 de la Ley Fundamental, en la sección 75 de la Ley de constitución de fábricas y en las leyes de representación del personal federal y de los estados. Por esta razón, la República Federal de Alemania no sólo ratificó la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, de 7 de marzo de 1966, sino también el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación. En el período que se estudia, la República Federal de Alemania ratificó además el Convenio No. 135 de la OIT relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

Finalmente, se debe mencionar el programa de acción titulado "Investigación sobre la humanización del trabajo" que se aprobó en mayo de 1974. En ese programa se propone la planificación de la investigación de manera que se tengan en cuenta las necesidades de los trabajadores y se propone humanizar la vida de trabajo. Se han preparado proyectos de investigación para establecer los principales factores de tirantez en el lugar de trabajo y hacer posible la eliminación de factores de tirantez ya conocidos. Se agrega al presente documento un ejemplar de este programa (Anexo 3).

A. Remuneración

1. En la República Federal de Alemania, la equidad en materia de salarios, principio que está incorporado en las constituciones de varios Estados (*Länder*) se asegura sobre todo mediante una red de acuerdos colectivos basados en la Ley de acuerdos colectivos. Se adoptaron disposiciones legales especiales para el trabajo a domicilio y en ciertas condiciones se pueden estipular salarios mínimos para otros sectores.
2. Los sueldos y salarios establecidos por los acuerdos colectivos constituyen la base para la remuneración de la mayoría de los trabajadores. En general, los acuerdos colectivos se concluyen para las distintas industrias por separado y no para ciertas ocupaciones. Actualmente no hay salarios mínimos fijados por el Estado.

Los acuerdos colectivos que actualmente se aplican en la República Federal de Alemania abarcan la mayoría de los sectores de la industria y los servicios y contienen una serie de disposiciones sobre condiciones de trabajo para esferas que no están reglamentadas por la legislación y la reglamentación se deja a los asociados sociales dentro de los límites de la autonomía salarial, o para las esferas donde la legislación establece requisitos mínimos pero donde los acuerdos colectivos a menudo contienen mejoras considerables en beneficio de los trabajadores interesados.

/...

Mientras que las condiciones generales de trabajo se establecen en acuerdos colectivos esquemáticos o en acuerdos especiales, las tasas de sueldos y salarios se fijan mediante acuerdos colectivos sobre sueldos y salarios. Los sueldos y salarios, así como la paga para capacitación se suelen aumentar anualmente antes de la conclusión de nuevos acuerdos colectivos, mientras que las disposiciones sobre condiciones generales de trabajo rigen para períodos más largos porque el período de validez de los acuerdos colectivos esquemáticos es también más largo. Sin embargo, con mucha frecuencia se logran mejoras de las condiciones de trabajo mediante la conclusión de acuerdos de enmienda cuando todavía está en vigencia el acuerdo colectivo esquemático.

Entre un año y año, por lo tanto, muchas reglamentaciones convenidas colectivamente son mejoradas en beneficio de muchos trabajadores.

Desde la creación de la República Federal de Alemania y la promulgación de la Ley de acuerdos colectivos en 1949 hasta fines de 1976 se habían concluido aproximadamente 148.000 acuerdos colectivos, de los cuales aproximadamente 30.000 están en vigencia actualmente. En los últimos años se han concluido anualmente entre 7.000 y 8.000 nuevos acuerdos colectivos, que en parte reemplazan a acuerdos colectivos anteriores.

Para los trabajadores a domicilio, a los cuales en general se aplican las leyes laborales (a veces con algunas modificaciones) en la misma medida que a otros trabajadores, la remuneración y otras condiciones del contrato de trabajo se establecen mediante acuerdos colectivos y, en la medida en que esos acuerdos no se aplican a los trabajadores a domicilio, mediante decisiones obligatorias adoptadas por comités mixtos de trabajo a domicilio con el consentimiento de las autoridades laborales competentes. Estas decisiones obligatorias tienen el efecto de un acuerdo colectivo obligatorio en general. En esta forma, son obligatorias también para todos los empleadores y benefician a todos los trabajadores a domicilio por igual, independientemente de que estén o no afiliados a sindicatos. La Ley de enmienda del trabajo a domicilio de 29 de octubre de 1974 introdujo importantes mejoras para los trabajadores a domicilio; en particular, establece un vínculo más estrecho entre la remuneración y otras condiciones y los salarios convenidos colectivamente y otras condiciones de trabajo convenidas también colectivamente. Además, se mejoró considerablemente la protección de los trabajadores a domicilio contra el despido.

El consejo de fábrica tiene que ocuparse, entre otras cosas, de que se apliquen las leyes, reglamentaciones, acuerdos colectivos y acuerdos de fábrica en beneficio de los trabajadores y de hacer recomendaciones al empleador respecto de medidas que beneficien al establecimiento y al personal. Si no hay disposiciones obligatorias o acuerdos colectivos, el consejo de fábrica tiene voz y voto acerca de los siguientes asuntos:

- el momento, el lugar y la forma de pago de la remuneración;
- las cuestiones relacionadas con arreglos en materia de remuneración en el establecimiento, en particular la formulación de principios de remuneración y la introducción y aplicación de nuevos métodos de remuneración o modificaciones de los métodos existentes;

/...

- la determinación de las escalas de la remuneración por trabajo a destajo y las de sobrepaga, así como la remuneración comparable relacionada con el rendimiento, incluidos los coeficientes en efectivo (es decir, precios por unidad de tiempo).
3. La remuneración convenida colectivamente de los trabajadores consiste en la mayoría de los casos en el salario básico más subsidios o aumentos por ciertas actividades. Por encima de los salarios ordinarios, en los acuerdos colectivos se prevén beneficios accesorios tales como un día feriado adicional, el salario del décimo tercer mes o contribuciones del empleador para fines de formación de capital. El trabajador puede pedir que el empleador le explique la forma de computar y la composición de su remuneración.
4. Los ingresos se han desarrollado en la forma siguiente:

Ingresos del empleo independiente por trabajador empleado

<u>Año</u>	<u>Ingresos brutos</u>		<u>Ingresos netos</u>			
	<u>Anuales</u> <u>DM</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>Mensuales</u> <u>DM</u>	<u>Anuales</u> <u>DM</u>	<u>Porcentaje</u>	
1950	3 289		274	2 615		218
1951	3 817	+ 16,1	318	2 994	+ 14,5	250
1952	4 121	+ 8,0	343	3 207	+ 7,1	267
1953	4 376	+ 6,2	365	3 410	+ 6,3	284
1954	4 595	+ 5,0	383	3 599	+ 5,5	300
1955	4 969	+ 8,1	414	3 877	+ 7,7	323
1956	5 365	+ 8,0	447	4 170	+ 7,6	348
1957	5 718	+ 6,6	477	4 413	+ 5,8	368
1958	6 138	+ 7,3	512	4 649	+ 5,3	387
1959	6 460	+ 5,2	538	4 912	+ 5,7	409
1960	7 059	+ 9,3	563	5 300	+ 7,9	442
1960	7 051		588	5 294		441
1961	7 743	+ 9,8	645	5 735	+ 9,3	482
1962	8 439	+ 9,0	703	6 278	+ 8,5	523
1963	8 957	+ 6,1	746	6 630	+ 5,6	553
1964	9 701	+ 8,3	803	7 177	+ 8,3	598
1965	10 571	+ 9,0	881	7 885	+ 9,9	657
1966	11 374	+ 7,6	948	8 346	+ 5,8	696
1967	11 774	+ 3,5	981	8 586	+ 2,9	716
1968	12 572	+ 6,8	1 048	9 005	+ 4,9	750
1969	13 798	+ 9,8	1 150	9 678	+ 7,5	807
1970	15 877	+ 15,1	1 323	10 863	+ 12,2	905
1971	17 656	+ 12,5	1 488	11 934	+ 9,9	995
1972	19 574	+ 9,6	1 631	13 009	+ 9,0	1 084
1973	22 098	+ 12,9	1 842	14 092	+ 8,3	1 174
1974	24 678	+ 11,7	2 057	15 482	+ 9,9	1 290
1975	26 577	+ 7,7	2 215	16 593	+ 7,2	1 383
1976	28 730	+ 8,1	2 394	17 336	+ 4,5	1 445

En marzo de 1977

/...

Índice de sueldos y salarios convenidos colectivamente

<u>Año</u>	<u>Empleados a sueldo 1/ 2/</u>		<u>Empleados a salario 1/ 3/</u>	
	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>
1970 = 100				
1951	30,3	26,0	34,4	33,3
1952	32,0	28,3	36,6	35,3
1953	33,3	29,6	39,0	37,6
1954	34,0	30,4	40,4	39,0
1955	35,9	32,0	42,7	41,6
1956	38,8	35,6	45,9	45,1
1957	41,6	38,6	47,8	47,3
1958	44,0	42,0	50,4	40,8
1959	45,7	44,0	52,0	51,6
1960	48,8	47,7	55,6	55,1
1961	52,7	52,1	59,9	59,6
1962	57,9	57,6	64,3	64,0
1963	61,6	61,9	67,9	67,9
1964	65,7	66,0	71,0	71,1
1965	70,8	70,8	75,6	75,6
1966	75,9	76,5	80,3	80,4
1967	79,3	80,0	82,7	83,0
1968	82,5	88,1	85,4	85,7
1969	88,2	88,6	90,7	90,8
1970	100,0	100,0	100,0	100,0
1971	113,5	114,7	111,4	111,2
1972	124,2	126,4	121,0	120,9
1973	136,2	141,0	132,6	133,2
1974	152,1	159,0	147,3	146,5
1975	165,7	174,3	160,1	160,9
1976	174,9	184,7	168,7	169,2

1/ Grupo de edades más elevado previsto en acuerdos colectivos.

2/ Sin incluir la agricultura.

3/ Sin incluir la agricultura y los servicios.

En agosto de 1977.

/...

Ingresos medios brutos por hora en la industria 1/
de los trabajadores a salario

Año 2/	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>		<u>Hombres y mujeres</u>	
		D.M.		<u>Porcentaje</u>	<u>1970 = 100</u>
1950	1,42	0,86	1,29		21,2
1951	1,63	0,99	1,48	+ 14,7	24,3
1952	1,76	1,04	1,60	+ 8,1	26,2
1953	1,83	1,09	1,66	+ 3,3	27,5
1954	1,88	1,12	1,72	+ 3,6	28,2
1955	2,01	1,19	1,83	+ 6,4	30,1
1956	2,18	1,31	1,99	+ 8,7	33,1
1957	2,37	1,44	2,17	+ 9,0	36,0
1958	2,52	1,58	2,32	+ 6,9	38,4
1959	2,65	1,67	2,44	+ 5,2	40,5
1960	2,90	1,87	2,68	+ 9,8	44,3
1961	3,18	2,11	2,95	+ 10,1	48,8
1962	3,54	2,37	3,29	+ 11,5	54,4
1963	3,81	2,67	3,54	+ 7,8	58,5
1964	4,12	2,79	3,88	+ 9,8	63,4
1965	4,53	3,03	4,27	+ 10,1	69,6
1966	4,88	3,32	4,58	+ 6,8	74,2
1967	5,01	3,45	4,70	+ 3,1	76,6
1968	5,20	3,59	4,89	+ 4,0	80,0
1969	5,73	3,98	5,39	+ 10,2	87,1
1970	6,52	4,47	6,11	+ 13,4	100,0
1971	7,28	5,03	6,84	+ 11,9	111,0
1972	7,92	5,51	7,44	+ 8,3	120,9
1973	8,75	6,18	8,23	+ 10,6	133,5
1974	9,63	6,90	9,13	+ 10,9	147,1
1975	10,40	7,62	9,25	+ 7,9	158,7
1976	11,03	8,02	10,49	+ 6,5	168,8

1/ Incluida la ingeniería civil (más oficios de la construcción).

2/ Basado en categorías aplicables desde 1973.

En agosto de 1977.

/...

Ingresos medios semanales brutos en la industria 1/

<u>Año 2/</u>	<u>Hombres</u>	<u>Mujeres</u>	<u>Hombres y mujeres</u>	
		<u>DM</u>	<u>Porcentaje</u>	<u>1970 = 100</u>
1950	70	38	62	23,0
1951	79	43	70	26,3
1952	85	46	76	28,3
1953	89	49	80	29,8
1954	93	51	82	30,9
1955	99	54	88	33,1
1956	107	59	95	35,7
1957	111	64	100	37,6
1958	116	67	105	39,4
1959	122	72	111	41,4
1960	134	80	120	45,3
1961	147	89	133	49,9
1962	161	99	146	56,0
1963	172	106	157	58,7
1964	187	115	172	63,4
1965	206	127	190	69,8
1966	217	136	201	73,8
1967	216	137	200	73,4
1968	229	145	212	78,4
1969	257	162	238	86,9
1970	283	182	269	100,0
1971	321	203	296	108,8
1972	345	222	320	117,4
1973	382	248	353	129,7
1974	412	273	382	140,0
1975	430	269	402	146,3
1976	469	319	430	158,6

1/ Incluida la ingeniería civil (más oficios de la construcción).

2/ Basado en categorías aplicables desde 1973.

En agosto de 1977.

/...

Ingresos reales hombres y mujeres

Indice de salarios reales 1/
de trabajadores a sueldo en
la industria

Indice de sueldos reales 1/
de trabajadores a sueldo en
la industria, el comercio,
la banca y los seguros

<u>Año</u>	<u>Salario por hora</u>	<u>Salario por semana</u>	<u>Sueldo mensual</u>
1970 = 100			
1950	32,9	35,7	-
1951	34,9	37,8	-
1952	36,9	39,9	-
1953	39,4	42,7	-
1954	40,3	44,2	-
1955	42,4	46,6	-
1956	45,5	49,0	-
1957	48,4	50,5	55,5
1958	50,6	51,9	57,4
1959	52,8	54,0	59,2
1960	56,9	58,2	62,6
1961	61,3	62,7	68,5
1962	66,4	67,2	70,1
1963	69,3	69,5	72,5
1964	73,4	73,4	75,5
1965	77,9	78,2	79,1
1966	80,3	79,9	81,9
1967	81,7	78,3	83,9
1968	84,2	82,5	88,7
1969	89,9	89,7	91,7
1970	100,0	100,0	100,0
1971	105,6	103,5	104,9
1972	109,2	108,1	108,3
1973	112,9	109,7	111,8
1974	116,5	110,8	115,4
1975	118,4	109,2	117,5
1976	120,4	113,1	119,5

1/ Calculado con el índice de precios correspondiente al costo de la vida de familias de dimensión media de trabajadores.

En agosto de 1977.

/...

5. De las disposiciones de la Ley Fundamental relativas a la igualdad de derechos de hombres y mujeres, el Tribunal Federal de Trabajo ha derivado en su administración de justicia una garantía constitucional del principio de la igualdad de tratamiento e igual paga para hombres y mujeres. Este principio no rige solamente para el Estado sino que también es obligatorio para ambas partes de la industria, que en la República Federal de Alemania determinan las cuestiones relacionadas con los salarios. Hace mucho tiempo dejaron de incluirse en los acuerdos colectivos fórmulas esquemáticas de deducción de sueldos o escalas especiales de sueldos para mujeres. Así pues, ya no hay diferencias en los sueldos convenidos colectivamente para hombres y para mujeres por igual trabajo. Para información detallada, véase el informe de 1974 (III A 5).

Respetando debidamente la preferencia de la autonomía salarial, el empleador y el consejo de fábrica pueden reglamentar las condiciones de trabajo en acuerdos de fábrica que son directamente obligatorios para los trabajadores interesados. En todas estas cuestiones, el empleador y el consejo de fábrica tienen que velar por que todas las personas empleadas en la empresa sean tratadas de conformidad con los principios del derecho y la equidad y, en particular, por que no haya discriminación contra las personas por motivo de su raza, credo, nacionalidad, origen, actividad o convicciones políticas o sindicales, o sexo.

6. Respecto de los progresos logrados, véanse las observaciones preliminares sobre el artículo 7 y las declaraciones hechas en el párrafo A 2. No surgieron dificultades de la clase mencionada en las Directrices Generales. El problema de los "grupos de menores salarios" para mujeres (véase la sección V del informe de 1974) se estudia cuidadosamente. El estudio técnico mencionado en el informe de 1974 fue, mientras tanto, presentado y sometido al Parlamento alemán. Recibió la aprobación de ambos sectores de la industria.

/...

B. La seguridad y la higiene en el trabajo

1. En la República Federal de Alemania, la seguridad y la higiene en el trabajo están garantizados por numerosos reglamentos del Gobierno Federal y de los Länder, particularmente sobre la base de la ley de comercio, pero también de leyes especiales tales como la ley de protección de la maternidad, la ley de protección de los trabajadores jóvenes en el empleo, la ley de energía atómica y el reglamento de prevención de accidentes emitido por las instituciones aseguradoras contra accidentes. Los consejos de empresa participan en esta tarea.

En el Informe sobre Prevención de Accidentes, presentado a los órganos legislativos en octubre de 1976, figura una recopilación de los reglamentos aplicables.

Durante el período que se examina entraron en vigor los siguientes reglamentos y leyes:

1. La ley sobre los requisitos mínimos para el alojamiento de los trabajadores, por la cual se exige que el empleador se asegure de que los albergues comunes destinados a los trabajadores reúnan los requisitos necesarios. Debe asegurarse de que dichos albergues comunes sean de un tamaño adecuado y que en ellos no haya hacinamiento. Deben reunirse ciertos requisitos mínimos en cuanto a iluminación, ventilación, protección contra la humedad y el ruido, suministro de agua y energía e instalaciones sanitarias.

2. La ordenanza sobre los lugares de trabajo. En ella se estipula cómo han de diseñarse las fábricas y lugares de trabajo, las oficinas, los depósitos y los talleres. Esto incluye:

- locales con buena ventilación, iluminación y temperatura;
- espacio suficiente para el movimiento en el lugar de trabajo;
- protección contra ruidos nocivos;
- instalaciones sanitarias decentes.

Se adjunta al presente documento una copia de esta ordenanza (Anexo 4).

3. La ley sobre los médicos de fábricas, los ingenieros de seguridad y otros asesores sobre la seguridad en el empleo. En virtud de esta ley, los empleadores están obligados a nombrar médicos de fábricas, ingenieros de seguridad y otros asesores en seguridad. Aplicando como expertos que son las normas y decisiones relativas a la seguridad industrial y la medicina laboral, estos especialistas deben utilizar al máximo posible los métodos existentes de seguridad industrial y prevención de accidentes.

Se adjunta al presente informe una copia de esta ley (anexo 5).

/...

4. La ley de protección de los trabajadores jóvenes en el empleo tiene, entre otras las siguientes prioridades:

- la semana de cinco días con 40 horas de trabajo;
- el mejoramiento de la atención médica;
- la ampliación de las vacaciones anuales pagadas;
- la elevación de la edad mínima para trabajar de 14 a 15 años;
- el mejoramiento de la higiene industrial y la protección contra los peligros mediante la restricción del empleo de jóvenes en trabajos peligrosos.

Durante el período que se examina se ratificaron los Convenios Nos. 73, 92, 113, 120, 126, 133, 134, 136 y 139 de la OIT, que tratan de la seguridad y la higiene en el trabajo.

2. En la República Federal de Alemania, la aplicación de las disposiciones sobre seguridad industrial y las medidas de seguridad está bajo la supervisión de inspectores de fábrica y los funcionarios técnicos de supervisión de los aseguradores legales contra accidentes, de conformidad con la Ley de Comercio y el Código de Seguros del Reich. Un reglamento administrativo general grantiza la cooperación entre ambas instituciones.

Los consejos de empresa también participan en la creación de condiciones de seguridad e higiene en el trabajo. Apoyan a las autoridades competentes en materia de seguridad industrial y a los aseguradores contra accidentes ofreciendo sugerencias, asesoramiento e información.

El empleador, las autoridades competentes en materia de seguridad industrial, los aseguradores legales contra accidentes y otros órganos competentes están obligados a invitar a los consejos de empresa o a sus delegados al efecto a participar en todas las inspecciones y cuestiones relativas a la seguridad industrial y a la prevención de accidentes, y en las investigaciones de dichos accidentes. El empleador debe informar al consejo de trabajadores inmediatamente de toda condición impuesta por los órganos competentes, y de toda instrucción impartida por ellos en materia de seguridad industrial en relación con la seguridad industrial y la prevención de accidentes.

El empleador debe informar al consejo de empresa de todos los planes relativos a:

1. la construcción, modificación o ampliación de las instalaciones, oficinas u otros locales pertenecientes al establecimiento;
2. plantas técnicas;
3. procedimientos y operaciones de trabajo o
4. lugares de trabajo

/...

y debe consultar al consejo de trabajadores sobre las medidas contempladas, teniendo particularmente en cuenta sus consecuencias sobre la naturaleza del trabajo y sus exigencias para con los trabajadores. En sus consultas, el empleador y el consejo de empresas tendrán en cuenta los resultados ergonómicos relacionados con la planificación de los empleos para adecuarlos a las necesidades humanas.

Cuando se impone una carga especial a los trabajadores como resultado de cambios en los empleos, las operaciones o el medio ambiente de trabajo que están en evidente contradicción con las normas ergonómicas establecidas respecto de la adecuación de los empleos a las necesidades humanas, el consejo de empresa puede exigir la adopción de medidas adecuadas para evitar, aliviar o compensar la presión adicional así impuesta.

3. En la República Federal de Alemania, las disposiciones sobre seguridad industrial y la supervisión correspondiente de su aplicación aseguran la seguridad y la higiene en el trabajo.

4. En el último Informe sobre Prevención de Accidentes, de septiembre de 1976, se indica lo siguiente en relación con el año 1975:

En 1975 se comunicaron 1,97 millones de lesiones industriales (accidentes en el trabajo, accidentes en el trayecto de la casa al trabajo, enfermedades profesionales).

De este modo, por primera vez desde 1953, los accidentes industriales fueron menos de 2 millones. En comparación con 1974, esto representa una disminución de aproximadamente 240.000. Desde 1970, la cantidad de lesiones industriales ha disminuido en 700.000, o sea en un 26%.

En 1975 se registraron 4.724 accidentes fatales y enfermedades profesionales fatales, o sea 495 casos, o 9,5%, menos que en 1974.

De este modo, la cantidad de accidentes industriales y en el trayecto de la casa al trabajo descendió a su nivel más bajo desde 1953, con una marcada declinación de los accidentes graves, y la cantidad de enfermedades profesionales fatales nunca ha sido más baja desde la creación de la República Federal de Alemania. Entre las enfermedades profesionales más frecuentes se cuentan las siguientes:

a) dificultades en la audición debidas al ruido, de las cuales según los informes se han dado 12.418 casos y 2.028 casos de indemnización máxima;

b) enfermedades graves de la piel, de las cuales según los informes se han dado 7.778 casos y 390 casos de indemnización máxima;

c) silicosis, de la cual, según los informes, se han dado 6.324 casos y 1.092 casos de indemnización máxima.

/...

C. Igualdad de posibilidades de mejoramiento profesional

El artículo 75 de la Ley sobre organización de las empresas establece el principio de la igualdad de trato, reconocido también por los tribunales de trabajo como principio general no escrito del derecho laboral. El consejo de empresa debe asegurar su aplicación.

Asimismo, cada trabajador tiene el derecho inalienable de pedir que el empleador considere con él la evaluación de su desempeño y las posibilidades de su mejoramiento ocupacional. El consejo de empresa tiene derecho de participación respecto de la elaboración de directrices para la selección de trabajadores en relación con su mejoramiento ocupacional. El empleador y el consejo de empresa deben promover la capacitación profesional del personal, dentro del marco de la planificación de la mano de obra para el establecimiento y en colaboración con los órganos competentes para la capacitación profesional y el fomento de dicha formación. A solicitud del consejo de empresa, el empleador debe consultar con él respecto de cuestiones relacionadas con capacitación adicional. En este contexto, el consejo de empresa puede hacer las propuestas pertinentes. Dentro del marco de la capacitación profesional, el consejo de empresa tiene otras atribuciones para beneficio de los trabajadores del establecimiento; participa así en la adopción de las decisiones relacionadas con la ejecución de los programas de capacitación profesional en el establecimiento.

Cabe señalar asimismo que el mejoramiento ocupacional se fomenta mediante ayuda financiera del Instituto Federal del Empleo. Por ejemplo, las personas que participan en cursos de capacitación con fines de mejoramiento tienen derecho a una prestación de alimentos durante el período en que reciben esa capacitación, más el reembolso de las cantidades pagadas por el curso de capacitación, el material de enseñanza, los gastos de viaje, la ropa de trabajo y los seguros de enfermedad y accidente. Los casados tienen derecho al reembolso de sus gastos de alojamiento y pensión si deben vivir fuera de su casa para poder seguir el curso.

Finalmente, los servicios públicos gratuitos de empleo tienen en cuenta los deseos justificados de los desempleados que tratan de obtener capacitación profesional. También pueden utilizar esos servicios los trabajadores que están empleados pero desean progresar profesionalmente. Con el objeto de garantizar la igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mercado de trabajo se abolió el principio que regía hasta 1969 y que disponía que los servicios de empleo y orientación para la mujer serían desempeñados sólo por mujeres. El servicio de empleo común a hombres y mujeres ha demostrado ser sumamente eficiente.

D. Descanso, recreación, limitación del horario de trabajo y vacaciones pagadas

1. En la mayoría de los sectores de la República Federal de Alemania, estas cuestiones están reglamentadas por: la ley federal de vacaciones, la ley de inválidos, la ley de protección de los trabajadores jóvenes en el empleo, la ley sobre el pago de salarios en los feriados oficiales, las reglas sobre horario de trabajo y la ley sobre protección de la maternidad. Muchos acuerdos colectivos contienen disposiciones sobre feriados y horario de trabajo más favorables que las establecidas por la legislación.

/...

El consejo de empresa tiene atribuciones para decidir sobre las siguientes cuestiones si no hay disposiciones sobre ellas en la legislación o los acuerdos colectivos:

- comienzo y fin de la jornada, incluso los períodos de descanso y la distribución semanal de las horas de trabajo;
- toda reducción o extensión temporal del horario que normalmente rige en el establecimiento.

En el período que se examina se ratificaron el Convenio de la OIT relativo a las vacaciones pagadas (revisado) y el Convenio sobre la licencia pagada de estudios.

2. i) La duración de los períodos de descanso semanal es resultado, en primer lugar, del hecho de que en general no se trabaja los domingos y feriados oficiales. En caso de que, por excepción, se permita el trabajo en esas oportunidades, deben otorgarse por lo menos 24 horas de descanso por cada domingo y feriado; en los casos en que el empleado trabaje dos domingos y feriados consecutivos, el período debe aumentarse a 36 horas, y por Navidad, Pascua y Pentecostés, a 48 horas. Además, hay un período de descanso diario de once horas, que en el caso de restaurantes, tabernas, establecimientos de hotelería y para los empleados del transporte puede reducirse a diez horas en determinadas circunstancias.

La norma (EEC No. 543/69 del Consejo de las Comunidades Europeas) establece en general, para los conductores de vehículos de transporte por carretera, un período de descanso semanal de 24 horas, que debe estar precedido o seguido por un período de descanso diario (ordinariamente de 11 horas que, en determinadas circunstancias, puede reducirse a 9 u 8 horas).

ii) La jornada normal en los días laborables no debe exceder de ocho horas o, en determinadas circunstancias, de diez.

La norma mencionada del Consejo de las Comunidades Europeas dispone en general que los conductores de vehículos de transporte deben manejar durante un período diario no mayor de ocho horas, que en algunos casos puede aumentar a nueve horas.

A fines de 1976 había convenios colectivos que establecían la semana de trabajo de 40 horas para alrededor del 92% de los trabajadores; en 1973, dichos convenios se aplicaban a sólo el 69% de los trabajadores.

Para los demás sectores laborales, por ejemplo, la agricultura, el gremio de hotelería y restaurantes y en partes de la industria alimentaria y del transporte, los convenios colectivos aplicables aún establecen la semana de trabajo de 41 a 45 horas. En 1976, se redujo el horario de trabajo de alrededor del 1,4% de los trabajadores. Para toda la fuerza laboral el promedio de la semana de trabajo normal es en la actualidad de 40,24 horas (en 1975 era de 40,27 horas).

/...

- iii) Las vacaciones legales son de 18 días (es decir, días de vacaciones exceptuando domingos y feriados) y para los jóvenes menores de 18 años de 25 a 30 días laborables.

Alrededor del 85% de todos los trabajadores, en virtud de acuerdos colectivos, disfruta de vacaciones anuales de cuatro semanas como mínimo. El 36% tiene vacaciones de cinco o más semanas.

La mayoría de los acuerdos colectivos no establece un período de vacaciones de duración uniforme, sino un período de vacaciones básico que debe otorgarse a todos los trabajadores adultos y que aumenta gradualmente hasta un máximo. Los criterios para esos aumentos son la edad y/o la antigüedad del trabajador. Por ejemplo, en virtud de los acuerdos colectivos de la industria metalúrgica en Renania del Norte - Westfalia, todos los trabajadores adultos tienen vacaciones de por lo menos 21 días laborables (= a 25 días civiles); a partir de los 25 años tienen derecho a 24 días laborables de vacaciones (= a 28 días civiles) y desde los 30 años a 27 días laborables (= a 32 días civiles).

El período de vacaciones máximo obtenible que figura más frecuentemente en los convenios es de 31 días civiles, seguido por 30, 32 y 27 días civiles. Alrededor del 66% de todos los trabajadores, en virtud de acuerdos colectivos, puede tener hasta un máximo de cinco semanas o más de vacaciones (el 67% de los trabajadores a domicilio y el 66% de los obreros); el año pasado esto se aplicaba sólo al 58%.

La mayoría de los trabajadores tiene derecho al máximo obtenible de vacaciones a la edad de 30 ó 40 años y, en término medio, ello ocurre después de los 34 años. En los casos en que se tiene en cuenta la antigüedad, habitualmente se requieren diez años de servicio para lograr el máximo de vacaciones.

Muchos acuerdos colectivos también incluyen disposiciones que otorgan un período adicional de vacaciones a algunos trabajadores o ciertos grupos de trabajadores. Para alrededor del 23% de los trabajadores, los acuerdos colectivos establecen vacaciones adicionales de hasta 6 días (aunque en su mayoría son de 3 días) en caso de trabajos pesados o peligrosos. Acuerdos colectivos que abarcan aproximadamente al 2% de los trabajadores disponen el otorgamiento de vacaciones adicionales a los trabajadores que, a pedido del empleador, deben tomar sus vacaciones en invierno. En la mayoría de esos casos se concede un día extra por cada semana de vacaciones.

- iv) Los trabajadores reciben remuneración por los feriados oficiales. La cantidad de feriados oficiales oscila entre 10 y 13 por año, según la provincia.

3. Los miembros de la policía se consideran en general como funcionarios públicos de la provincia y, como tales están sujetos a las leyes y reglamentos de la respectiva provincia. En Renania del Norte - Westfalia, por ejemplo, el horario normal de la policía es de 40 horas semanales, término medio. El horario diario normal es

...

la duración de un turno varía de 7 a 9 horas. Cuando es posible, los funcionarios policiales deben tener dos días consecutivos de descanso semanal. En un período de cuatro semanas, tienen derecho a por lo menos un domingo libre.

Existen disposiciones especiales para los enfermeros: pueden trabajar hasta 60 horas semanales, pero, como norma, el horario diario de trabajo no debe exceder de diez horas, y deben tener adecuados períodos de descanso. En este contexto, los acuerdos colectivos también contienen disposiciones mucho más favorables: en los hospitales públicos, el horario normal de trabajo es de 144 horas para un período de tres semanas, lo que da un promedio de 48 horas semanales (con posibles variaciones en ambos sentidos). El acuerdo colectivo relativo a los hospitales privados establece un período normal de 120 horas de trabajo para un lapso de tres semanas, lo que da un promedio de 40 horas semanales.

4. No hay otras observaciones.

/...

Artículo 8: derechos sindicales

A,B. En la República Federal de Alemania, el párrafo 3 del artículo 9 de la Ley Fundamental se ocupa de la libertad de asociación y garantiza a toda persona y a todo gremio - y por consiguiente también a los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado, que pueden estar sujetos a restricciones especiales de conformidad con el párrafo 2 del artículo 8 del Pacto - el derecho a formar asociaciones a fin de salvaguardar y mejorar las condiciones económicas y de trabajo.

En consecuencia, el párrafo 3 del artículo 9 garantiza el derecho a establecer sindicatos y a formar parte de ellos. Este derecho fundamental se extiende también a los trabajadores extranjeros y se aplica por igual a hombres y mujeres, y queda restringido exclusivamente por el párrafo 2 del artículo 9 de la Ley Fundamental con arreglo al cual quedan prohibidas las asociaciones cuyas finalidades o actividades vulneran el derecho penal o tienden a oponerse al orden constitucional o al concepto del entendimiento en el plano internacional.

La Ley de Acuerdos Colectivos regula las cuestiones vinculadas con las grandes esferas de actividad de los sindicatos, y la Ley Constitucional del Trabajo también reglamenta las cuestiones que se refieren a la situación de los sindicatos en la empresa.

La existencia jurídica de un sindicato no depende ni de su reconocimiento por el Estado ni de su inscripción en un registro de asociaciones o en ninguna otra parte.

- C. Los sindicatos tienen derecho, sin limitación de ninguna especie, a constituir asociaciones o confederaciones nacionales que, a su vez, pueden formar organizaciones sindicales internacionales o ingresar en ellas. Los sindicatos ejercen estos derechos.
- D. Los sindicatos tienen amplios derechos y campo de acción. Por medio de acuerdos colectivos, organizan la vida laboral, reciben consultas durante la preparación de leyes sociales, envían representantes a los órganos autónomos de las empresas que ofrecen seguros sociales y al Instituto Federal del Trabajo y, por conducto de jueces honorarios propuestos por ellos, participan en la labor de los tribunales sociales y del trabajo y constituyen asociados respetados del Gobierno Federal en las deliberaciones sobre cuestiones económicas, en especial dentro del marco de la "acción concertada" y del "ciclo de negociaciones sobre política social". Envían representantes a los órganos de supervisión de las empresas que tienen una estructura en la que está prevista la participación de los trabajadores (véase la observación preliminar respecto del artículo 7) y cooperan estrechamente con los consejos de empresa, cuyos miembros son sindicalistas en su gran mayoría.

/...

- E. El derecho a la huelga está garantizado. Aparte de las excepciones, en la República Federal de Alemania no existen disposiciones reglamentarias respecto de los conflictos laborales. En esta esfera, que no está reglamentada por la ley, han surgido algunas normas basadas en decisiones de tribunales - sobre todo de la Corte Federal del Trabajo - que se consideran criterios válidos para determinar si una huelga es o no legal. En consecuencia, las huelgas deben ajustarse al principio de la razonabilidad y sólo pueden emplearse como medios extremos a los que se recurre (ultima ratio) para solucionar un conflicto de intereses. Las huelgas deben ser organizadas por un sindicato y tener por finalidad la regulación de las condiciones económicas y laborales.
- F. Los miembros de las fuerzas armadas, la policía, los funcionarios públicos y los jueces, cuyas condiciones de empleo y remuneraciones - en contraste con lo que ocurre con otras personas empleadas en la administración pública - no están determinadas por acuerdos colectivos, sino por la ley, no tienen derecho a la huelga. Sin embargo, gozan de libertad para ingresar en el sindicato de su preferencia y las organizaciones centrales de sus sindicatos pertinentes tienen que ser consultadas durante la preparación de reglamentos de carácter general en materia de derecho administrativo. Esa es la práctica habitual.
- G. Hasta ahora no ha habido dificultades. Habida cuenta de que la práctica de los tribunales se basa en parte en dictámenes forenses y de que no existen normas reglamentarias detalladas, se están haciendo intentos de aclarar los derechos sindicales en esferas en las que aún subsisten dudas. Al respecto, cabe mencionar lo siguiente:
1. La inserción de la sección 12 a) en la Ley de Acuerdos Colectivos en 1974 dio autonomía a las personas semiempleadas. Así, esa clase de personas - en especial el personal independiente de radio y televisión, los periodistas independientes de diarios y periódicos, los escritores y personas que participan en el quehacer artístico - puede mejorar en forma sostenida su condición jurídica, social y económica con los medios que le brinda su autonomía salarial y dentro de los límites que esa misma autonomía establece, y pueden ponerse a tono con el nivel social y con las ventajas del derecho laboral de los empleados. Los acuerdos colectivos concertados hasta ahora con arreglo a la sección 12 a) de la Ley de Acuerdos Colectivos, así como las negociaciones en curso en la actualidad están en armonía con este objetivo legislativo.
 2. El 24 de mayo de 1977, la Corte Constitucional Federal dictaminó que el artículo 5 de la Ley de Acuerdos Colectivos, con arreglo al cual podía declararse generalmente obligatorias las normas acordadas en forma colectiva para reglamentar el contenido de un acuerdo de empleo, se ajustaba a la Ley Fundamental. Así pues, las normas jurídicas de dichos acuerdos colectivos también abarcan a empleadores y trabajadores que anteriormente no estaban obligados por acuerdos colectivos. Esta disposición tiene una importancia práctica considerable, ya que los acuerdos de empleo de la quinta parte de los trabajadores de la República Federal de Alemania están reglamentados, al menos en forma parcial, por un acuerdo colectivo generalmente obligatorio.

/...

Artículo 9: Derecho a la seguridad social

1) En la República Federal de Alemania, la garantía del derecho a la seguridad social se basa en un amplio sistema social que protege, prescindiendo de la nacionalidad, a casi toda la población de la República Federal de Alemania, en casos de enfermedad, maternidad, accidentes industriales y enfermedades ocupacionales, invalidez, ancianidad y defunción.

En la esfera de la seguridad social, la siguiente legislación básica es especialmente digna de mención:

1. El Código de Seguros del Reich (seguro de enfermedad y accidente, seguro de pensiones de los asalariados);
2. La Ley de seguro de los empleados a sueldo (seguro de pensiones de los empleados a sueldo);
3. La Ley de los mineros del Reich (seguro de enfermedad y pensiones en la minería);
4. La Ley de seguro de los artesanos (seguro de pensiones);
5. La Ley de asistencia en la Vejez para los agricultores independientes;
6. La Ley sobre seguro médico para los agricultores.

Varias otras leyes regulan problemas específicos o se ocupan de la seguridad social de ciertas categorías de personas (miembros de las profesiones liberales, deshollinadores de distrito, etc.). Existen disposiciones adicionales en las leyes y los convenios colectivos.

La ley básica pertinente en derecho de compensación social es la Ley de asistencia federal a las víctimas de la guerra, que originalmente comprendía la asistencia a dichas víctimas, pero que desde hace poco se extiende a los daños causados por la inmunización y a las víctimas de actos de violencia. Ha sido incorporada al Código Social que se menciona más adelante.

Las personas a quienes se aplica la Ley de asistencia federal a las víctimas de la guerra y sus leyes complementarias reciben tratamiento médico por dolencias que sean a ciencia cierta consecuencia de una lesión o de secuelas de esa lesión. De conformidad con esas leyes, a las personas impedidas cuya capacidad de ingreso se haya reducido en por lo menos un 50% (personas gravemente impedidas), también se les otorga tratamiento médico por enfermedades que no sean a ciencia cierta consecuencia de una lesión, si no son objeto de tratamiento médico por algún otro conducto. Con arreglo a los mismos requisitos previos, se otorga tratamiento hospitalario a los familiares de las personas gravemente impedidas, a los beneficiarios de una prestación de asistencia a cargo de personal de enfermería, así como a las viudas, huérfanos y padres con derecho a prestaciones.

/...

Debido al ajuste general ordinario de las prestaciones previsto en la Ley de asistencia federal a las víctimas de la guerra, y al de las pensiones existentes previsto en el sistema legal de seguro de pensiones, las pensiones aumentaron en un promedio de 139% entre 1970 y 1977, las pensiones de viudez hasta en un 158%, y tuvieron así un incremento considerablemente mayor que los salarios netos en el mismo período.

En el futuro, la legislación sobre seguridad social quedará incorporada a un "Código Social" uniforme, partes del cual ya han entrado en vigor. El objetivo de ese Código es reunir todas las diferentes y a menudo complicadas esferas de la legislación social, simplificar ésta y hacerla más clara. Incluye en particular la legislación sobre incentivos de capacitación y promoción en el empleo, seguro social, indemnizaciones sociales, prestaciones por hijos a cargo, y asignaciones de alquiler, asistencia social y asistencia a la juventud, y sobre los procedimientos que han de seguir las instituciones que pagan las prestaciones.

Hasta ahora han entrado en vigor la "Parte general" y las "Disposiciones comunes sobre seguro social". Estas se refieren al seguro legal de salud, al seguro legal contra accidentes y al seguro legal de pensiones, incluida la asistencia en la vejez para los agricultores.

Las prestaciones otorgadas con arreglo al seguro social, a la ley de indemnizaciones sociales y los sistemas de pensiones de vejez (véase el punto 3 infra) están complementadas por la asistencia social, reglamentada detalladamente en la Ley de asistencia social federal (Bundessozialhilfegesetz). En este informe, no se abarca la asistencia social ni las prestaciones por hijos a cargo, que se tratarán en otra parte - en las observaciones al artículo 10 ff. del Pacto.

2) En cuanto a las características principales del sistema actual, cabe remitirse a las observaciones que figuran en el informe de 1974 (III B). Los trabajadores extranjeros empleados en la República Federal y sus dependientes están amparados por las diversas ramas de la seguridad social en la misma medida que los trabajadores alemanes y sus dependientes.

a) Con arreglo al seguro médico legal, se proporciona atención médica junto con otras prestaciones en especie. La persona asegurada puede elegir libremente a cualquier médico calificado de la lista de los que ejercen independientemente la profesión o a cualquier médico que forme parte del servicio médico social como facultativo en el hospital. Se presta gratuitamente tratamiento médico y dental, y, si es necesario, atención hospitalaria.

En cuanto a productos farmacéuticos, instrumentos y aparatos médicos, se pide a la persona asegurada, por lo general, que sufrague 1 DM de los gastos en que se incurra. En el informe de 1974 (III B), ya se hizo referencia a las medidas concernientes al diagnóstico de las enfermedades en las primeras etapas.

El seguro, incluidas las prestaciones relacionadas con los puntos b) y c), se financia con aportes iguales del asegurado y de sus empleadores. Las tasas de

/...

contribución varían; su promedio es de alrededor del 11% de la remuneración, la que sólo se tiene en cuenta hasta el importe máximo sujeto a contribución, que es actualmente de 2.550 DM al mes.

b) En caso de enfermedad, el empleador sigue pagando la remuneración durante seis semanas (véase III A.4 en el informe de 1974). Después el asegurado tiene derecho a un subsidio por enfermedad con cargo a la caja de seguro médico legal, el cual asciende al 80% de las remuneraciones que el asegurado dejó de percibir por no estar en condiciones de trabajar. Los subsidios por enfermedad se otorgan además a las personas que gozan de breves licencias especiales con el fin de cuidar a un niño enfermo.

c) Las prestaciones de seguro médico legal incluyen un subsidio de maternidad que se otorga normalmente durante seis semanas antes del parto y ocho semanas después del mismo (en caso de parto prematuro y parto múltiple el subsidio de maternidad se extiende a doce semanas después del parto). Las tasas del subsidio de maternidad varían entre 3,50 DM y 25 DM diarios según la remuneración anterior. Si el subsidio de maternidad es inferior a la remuneración por día hábil, el empleador debe completar la diferencia.

A los asegurados sin derecho a subsidio de maternidad (por ejemplo, las personas que aportan contribuciones voluntarias al sistema de seguro médico legal), se les otorga una cantidad conforme a una tasa fija de 150 DM y a las personas a cargo amparadas por su seguro una cantidad que varía entre 35 y 150 DM.

Observaciones preliminares sobre los puntos d) y e):

Los riesgos previstos en los puntos d) y e) están cubiertos por el sistema legal de pensiones que beneficia a más del 80% de la población de la República Federal de Alemania. En ese contexto, es digno de mencionarse que, por ejemplo, los funcionarios públicos tienen su propio sistema de pensiones, independientemente del seguro social. El seguro legal de pensiones es financiado por contribuciones que aportan por partes iguales los asegurados y sus empleadores. Las tasas de contribución representan un 18% de la remuneración que se tiene en cuenta hasta el importe máximo sujeto a contribución (actualmente 3.400 DM mensuales). Además, hay subsidios estatales considerables, que cubren actualmente alrededor del 15% de los costos del sistema legal de pensiones.

d) En cuanto al cálculo de las pensiones, cabe remitirse al informe de 1974 (III B). Por lo general hay un período habilitante de 60 meses. Ese período habilitante no se exige en el caso de invalidez ocasionada por una lesión industrial y en ciertos otros casos determinados por la ley.

Se hace una distinción entre dos tipos de invalidez: la incapacidad ocupacional y la incapacidad total para el trabajo.

e) En cuanto a las categorías de personas y de financiación, véase el punto d) supra, y en cuanto al cálculo de las pensiones, véase el informe de 1974 (III B). En este caso el período habilitante es de 180 meses.

/...

f) Las pensiones del supérstite son pagaderas a las viudas y, en ciertas condiciones, también a los viudos y cónyuges divorciados, y a los huérfanos hasta que hayan cumplido 18 años de edad. Cuando un huérfano no ha terminado sus estudios ni su capacitación profesional, o en caso de invalidez, su pensión es pagadera hasta los 25 años de edad, y, en ciertos casos (los llamados factores de postergación) puede prorrogarse aún más. Las pensiones de las viudas, viudos y cónyuges divorciados ascienden al 60% de la pensión por incapacidad ocupacional o incapacidad total para el trabajo, siempre que el asegurado haya tenido derecho a esa pensión a la fecha de su muerte. Las tasas de pensión que corresponden a los huérfanos de padre y madre ascienden al 20%, y a los huérfanos de padre o madre al 10%. En el caso de las pensiones de huérfanos, se paga un suplemento por hijo a cargo que asciende a 152,90 DM por mes. Sin embargo, la suma total de las pensiones de todos los supérstites no debe exceder de la pensión por incapacidad total para el trabajo que habría sido devengable a la fecha de la muerte.

g) Las lesiones industriales (incluidos los accidentes al ir o venir del trabajo) y las enfermedades ocupacionales están previstas en el seguro legal contra accidentes industriales (véase el informe de 1974, III B). Este seguro se financia totalmente mediante las contribuciones de los empleadores.

Esas prestaciones son también "dinamizadas" (véase el párr. 1 en la secc. 3). Las pensiones se calculan sobre la base de los ingresos anuales del asegurado y la reducción de su capacidad de ingreso, que debe ser del 20% por lo menos. En caso de incapacidad total para el trabajo, las pensiones ascienden a los dos tercios de los ingresos anuales tenidos en cuenta por la mayoría de los aseguradores hasta una cantidad máxima de 48.000 DM anuales; algunos aseguradores superan incluso ese límite. En ciertos casos se pueden otorgar suplementos por hijo a cargo además de la pensión.

Las pensiones del supérstite son pagaderas en caso de muerte como consecuencia de una lesión industrial. Aparte de las pensiones por lesiones del trabajo y las pensiones del supérstite, se pueden otorgar pensiones hasta un cierto importe máximo con arreglo al sistema legal de pensiones. Las prestaciones otorgadas en virtud del seguro de accidentes pueden ser equivalentes a las prestaciones del seguro de enfermedad especialmente en los casos en que el lesionado no está afiliado a un sistema de seguro legal de enfermedad.

h) El Instituto Federal del Trabajo está encargado de otorgar las prestaciones por desempleo, que son financiadas con contribuciones que aportan por partes iguales el asegurado y su empleador (cada uno el 1,5% de la remuneración).

El otorgamiento de prestaciones por desempleo está sujeto al requisito de un período habilitante de seis meses. La duración máxima de las prestaciones es de un año. El subsidio por desempleo asciende al 68% de la remuneración neta. Aparte del subsidio por desempleo, se puede otorgar asistencia por desempleo por un monto de hasta el 58% de la remuneración neta. La duración de la asistencia es ilimitada, pero su otorgamiento está sujeto a una verificación de medios. El subsidio por desempleo y la asistencia por desempleo han sido "dinamizados" últimamente, lo que significa un ajuste regular como en el caso de las pensiones en virtud del sistema legal de seguros de pensiones.

i) Esos aspectos quedarán comprendidos en las observaciones que se hagan sobre el artículo 10 del Pacto.

/...

3) Durante el período que se examina se han producido los siguientes acontecimientos en la esfera de la seguridad social:

Seguro de salud

Desde el 1º de enero de 1974 no hay limitaciones en la duración de las prestaciones para tratamiento hospitalario. En consecuencia, ya no se aplica el anterior período máximo de 78 semanas. Al mismo tiempo, se ha introducido un nuevo tipo de prestación bajo la forma de pago por enfermedad a los asegurados que se han visto obligados a faltar al trabajo para atender a un hijo enfermo de menos de ocho años de edad. Otro nuevo tipo de prestación es el suministro de ayuda doméstica. El derecho a obtener servicios de ayuda doméstica se obtiene cuando el hogar se desorganiza debido a que uno de los cónyuges se encuentra en el hospital, en la maternidad o sometido a un tratamiento. En relación con una reforma del Código Penal, el catálogo de prestaciones del sistema legal de seguro de salud se ha ampliado a prestaciones por enfermedad en caso de esterilización y abortos legales que entraron en vigor a partir del 1º de diciembre de 1975.

Desde el 1º de julio de 1975 los gravemente impedidos han podido afiliarse voluntariamente al sistema legal de seguro de salud. Al mismo tiempo la protección obligatoria se extendió a los impedidos que trabajan en empleos protegidos reconocidos o en otras instituciones. Desde el comienzo del año académico 1975-1976, los estudiantes y pasantes universitarios están también protegidos por el sistema legal de seguro de salud.

/...

Seguro de pensiones

En el período que se examina, las pensiones con arreglo al sistema legal de seguro de pensiones (asalariados, empleados a sueldo, mineros) se han ajustado en la forma siguiente:

- a partir del 1º de julio de 1973 en un 11,35% (16a. Ley de Ajuste de Pensiones del 8 de junio de 1973)
- a partir del 1º de julio de 1974 en un 11,2% (17a. Ley de Ajuste de Pensiones del 1º de abril de 1974)
- a partir del 1º de julio de 1975 en un 11,1% (18a. Ley de Ajuste de Pensiones del 28 de abril de 1975)
- a partir del 1º de julio de 1976 en un 11,0% (19a. Ley de Ajuste de Pensiones del 3 de junio de 1976)
- a partir del 1º de julio de 1977 en un 9,9% (20a. Ley de Ajuste de Pensiones del 27 de junio de 1977)

En virtud de la 20a. Ley de Ajuste de Pensiones, la fecha de los futuros ajustes de pensiones se ha adelantado del 1º de julio al 1º de enero de cada año, a partir del 1º de enero de 1979.

En virtud de la Ley Sobre Seguridad Social para los Impedidos de 7 de mayo de 1975, las personas impedidas que trabajan en talleres para impedidos o ciegos o que trabajan en hogares u otros establecimientos o que participan en programas de orientación profesional establecidos por instituciones especiales han quedado amparadas por los sistemas legales de seguros de salud y de pensiones. Además, se ha dispuesto que las personas que no pueden emplearse tengan derecho a una pensión de desempleo en virtud del seguro legal de pensiones, siempre que hayan completado un período total de servicios (períodos de aportes y períodos de sustitución) de 240 meses civiles antes de la fecha de presentación de su solicitud.

La Ley de Reforma del Primer Matrimonio y del Derecho Familiar de 14 de junio de 1976, cuyas disposiciones en su mayor parte entraron en vigor el 1º de julio de 1977, ha tenido un cierto efecto sobre el régimen legal de pensiones y sus disposiciones relativas a la participación en los derechos de pensión. En el caso de un divorcio, los derechos de pensión deben compartirse cuando uno de los cónyuges o ambos hayan adquirido durante el matrimonio derecho a una pensión de retiro, de incapacidad ocupacional o de desempleo. El cónyuge que tenga mayores derechos en función del valor tiene la obligación de compartirlos con el otro cónyuge. Este último tiene derecho a la mitad de la diferencia en valor. La equiparación se realiza mediante la transferencia y creación de derechos en virtud del sistema legal de seguro de pensiones. La determinación de estas cuestiones corresponde al tribunal familiar.

/...

En virtud de la Ley de Reforma del Régimen de Pensiones de 1972, los aseguradores están obligados a informar a los asegurados que han llegado a la edad de 62 años acerca de la cuantía de su derecho a pensión de retiro. Por un decreto del 22 de diciembre de 1975, que entró en vigor el 1º de enero de 1976, esta obligación se ha extendido a los asegurados que han cumplido 59 años de edad.

En la 20a. Ley de Ajuste de Pensiones de 27 de junio de 1977 existen disposiciones para mejorar la base financiera del sistema legal de seguro de pensiones. Los siguientes aspectos son dignos de mención:

a) Al 1º de enero de 1979, los desempleados serán incluidos en la categoría de personas amparadas obligatoriamente a expensas del Instituto Federal del Trabajo. Ello tiene por objeto hacer que el sistema sea menos vulnerable a las influencias del mercado de trabajo. En virtud de la ley actual, los períodos de desempleo se consideran por lo general períodos justificados.

b) Al 1º de julio de 1977, los beneficiarios de una pensión de vejez flexible (de 62 ó 63 años de edad, respectivamente) o anticipada (en algunos casos desde la edad de 60 años) pueden tener un empleo adicional que, sin embargo, no debe exceder de dos meses o 50 días de trabajo al año. Para los beneficiarios de una pensión de vejez flexible, las ganancias adicionales del empleo permanente no deben exceder de los 1.000 DM y para los beneficiarios de una pensión de vejez anticipada no deben exceder de 450 DM.

c) El suplemento por hijos a cargo, que hasta ahora ha estado vinculado con la base de computación general y, así, se ha dinamizado, se fijó en 152,90 DM al mes a partir del 1º de julio de 1977. Esta medida tiene por objeto armonizar la equiparación de las cargas de familia que comenzaron con la reforma fiscal de 1975 y la reforma correlativa de los subsidios por hijos a cargo.

d) Los huérfanos que han cumplido 18 años de edad no perciben ya una pensión de orfandad si reciben, sobre la base de un contrato de capacitación, por lo menos 1.000 DM o un subsidio de mantenimiento de 730 DM al mes con arreglo a la Ley sobre el Fomento del Empleo.

e) A los pensionados que son titulares de un seguro de salud voluntario o privado, el otorgante de un seguro legal de pensiones les pagará un subsidio por aportes que asciende al 11% de la pensión a partir del 1º de julio de 1977; a partir del 1º de enero de 1978 este subsidio por aportes se limitará a la cantidad real del aporte que el asegurado paga por su seguro de salud.

Seguro de accidentes

En el período que se examina, las pensiones y el subsidio de asistencia en virtud del seguro legal de accidentes ha sido ajustado en la forma siguiente:

/...

- a partir del 1º de enero de 1974 en un 9,4% (16a. Ley de Ajuste de Pensiones)
- a partir del 1º de enero de 1975 en un 11,9% (17a. Ley de Ajuste de Pensiones)
- a partir del 1º de enero de 1976 en un 11,7% (18a. Ley de Ajuste de Pensiones)
- a partir del 1º de enero de 1977 en un 7,0% (19a. Ley de Ajuste de Pensiones)

La tasa de ajuste para el 1º de enero de 1978 ascenderá al 7,4% (20a. Ley de Ajuste de Pensiones).

La atención ortopédica para víctimas de accidentes, incluso el suministro de miembros artificiales y otros aparatos, ha sido mejorada en virtud del Decreto de 18 de julio de 1973. En el nuevo decreto se establecen disposiciones en cuanto al suministro de órganos artificiales y sillas de ruedas y subsidios para la adquisición de un vehículo motorizado.

El decreto de enmienda del Séptimo Decreto sobre Enfermedades Industriales de 8 de diciembre de 1976 agrega a la lista de enfermedades industriales otras cuatro más. La lista incluye ahora 55 enfermedades industriales que dan derecho a prestaciones.

Asistencia de vejez a los agricultores

La Séptima Ley sobre el ajuste continuo de pensiones de jubilación con arreglo al régimen de prestaciones de vejez para agricultores de 19 de diciembre de 1973 dispuso una mejora significativa de las prestaciones. A partir del 1º de enero de 1975, las prestaciones se ajustarán de conformidad con los ajustes legales de las pensiones sobre la base de las tasas aplicables en 1974 a las pensiones de jubilación de agricultores y pensiones de jubilación adelantada así como a las pensiones por sesión de tierras. Una graduación de las pensiones de jubilación de los agricultores tiene por objeto asegurarse de que después de 15 años de aportes el monto básico de la pensión se aumente en un 3% por cada año adicional con respecto al cual se ha pagado un aporte completo. A partir del 1º de enero de 1975 se ha introducido un subsidio de orfandad que está incluido en los ajustes regulares aplicables a todas las otras prestaciones.

Regímenes complementarios de seguros

La ley de 22 de diciembre de 1971 modificó el régimen complementario del seguro de los mineros para el Sarre. El régimen comprende a los trabajadores de las minas y de varias otras empresas de la industria de producción, elaboración y manufactura de hierro en el Sarre, que al 1º de diciembre de 1970 estaban afiliados al anterior régimen del seguro de pensión de los mineros. Los trabajadores de las otras empresas de estos ramos de la industria pueden ser admitidos, a su

/...

solicitud, en el seguro obligatorio, a condición de que expresen su conformidad los dos tercios del personal.

Las prestaciones de este régimen sólo se otorgarán como complemento de las prestaciones comparables del sistema legal de pensiones. Se aplican, mutatis mutandis, las condiciones del seguro de pensiones legal. Las prestaciones han sido aumentadas en la forma siguiente:

- a partir del 1º de enero de 1973, en un 9% (Primer reglamento del reajuste complementario de las pensiones para el Sarre, de 15 de diciembre de 1972).
- a partir del 1º de enero de 1975, en un 35,58% (Segundo reglamento de reajuste complementario de las pensiones para el Sarre, de 5 de noviembre de 1974).
- a partir del 1º de enero de 1977, en un 67,20% (Tercer reglamento de reajuste complementario de las pensiones para el Sarre, de 11 de noviembre de 1976).

En el cálculo de los reajustes se tienen en cuenta los montos básicos aplicables antes de 1973.

Por la Ley de 31 de julio de 1974, se estableció un régimen complementario de pensiones para los trabajadores de los ramos de agricultura y bosques. Se concibió a dicha ley como complemento del acuerdo colectivo concertado el 20 de noviembre de 1973 por los empleadores y los trabajadores de los ramos de agricultura y bosques. Dadas ciertas condiciones, las personas con un largo período de servicios en agricultura y bosques y sus familiares supérstites tienen derecho a pagos compensatorios que equiparan a sus pensiones con las pagaderas en virtud del sistema legal de pensiones y el convenio colectivo antedicho. El régimen complementario de pensiones se financia con los fondos del Estado.

Rehabilitación

La Ley sobre la armonización de las prestaciones de rehabilitación de las distintas ramas de los seguros sociales (seguro legal de salud, seguro de accidentes y pensiones, fomento del empleo, régimen de pensiones de las víctimas de la guerra), que entró en vigor el 1º de octubre de 1974, amplió las distintas prestaciones de rehabilitación y armonizó su monto y su alcance. Durante su participación en un programa de rehabilitación, los beneficiarios reciben generalmente el monto de la anterior remuneración neta a título de prestación de mantenimiento, que se reajusta anualmente de conformidad con la tendencia económica general. Los procedimientos para iniciar y desarrollar programas de rehabilitación han sido mejorados, lo cual incluye un derecho más amplio a orientación para los inválidos; también se ha impuesto a los médicos la obligación de denunciar los casos de invalidez.

Prestaciones con arreglo a la Ley sobre el fomento del empleo

En los últimos años, el desempleo y el trabajo reducido pusieron claramente de relieve la importancia de las prestaciones establecidas por la Ley sobre el fomento del empleo. También en lo que a esto respecta ha continuado desarrollándose

/...

el sistema de seguridad social en el período que se examina. Son dignos de mención los siguientes cambios:

a) A partir del 1º de octubre de 1974, las prestaciones de desempleo, la asistencia por desempleo y la prestación de mantenimiento han sido reajustadas anualmente en las mismas condiciones que las pensiones del sistema legal de seguros de pensión.

b) En los casos en que es necesaria la participación en cursos de formación, según la correspondiente situación del empleo (en casos de desempleo actual o inminente y de carencia de calificación profesional), las prestaciones de mantenimiento para los participantes en los programas de formación profesional representan el 80% del salario neto. En todos los demás casos, la prestación de mantenimiento asciende al 58% de dicha suma (equivalente a la prestación de desempleo). Como en el caso de las prestaciones de desempleo, las prestaciones de mantenimiento están ahora condicionadas al cumplimiento de un período habilitante.

c) Anteriormente, el derecho a una asistencia por desempleo complementaria del régimen de seguro de desempleo estaba condicionada al hecho de haber recibido previamente prestaciones de desempleo o haber tenido un empleo remunerado por lo menos durante 10 semanas en el año anterior. Ahora, con el cumplimiento de ciertos períodos de formación profesional y la recepción de determinadas prestaciones sociales se puede reemplazar al período de empleo remunerado al que de lo contrario estaría condicionado el pago de la asistencia por desempleo. Además, las normas relativas a los demás recursos del beneficiario prevén ahora exenciones considerablemente mayores en caso de posesión de bienes.

d) Anteriormente, la duración máxima de la asignación por trabajo reducido era de seis meses, con una posible prórroga hasta 12 meses en caso de situación excepcional del mercado de trabajo. Ahora se prevé la posibilidad de que por reglamento se prorrogue la duración máxima:

- hasta 12 meses en caso de situación excepcional en determinados ramos de la industria o determinadas regiones,
- hasta 24 meses si al mismo tiempo existe una situación excepcional en el mercado de trabajo en conjunto.

Esas posibilidades ya se han puesto en práctica en varios casos.

e) En 1974 se introdujeron pagos efectuados en concepto de garantía del salario en caso de quiebra. Se considera que dichos pagos son compensatorios de los créditos por salarios correspondientes a los tres últimos meses anteriores a la apertura del procedimiento de quiebra. El monto de los pagos equivale al de las sumas netas adeudadas. También hay una estipulación relacionada con las deudas en concepto de aportaciones de seguros sociales correspondientes al mismo período. El régimen se financia con un impuesto que deben pagar los empleadores. Actualmente las deudas salariales constituyen una deuda oponible al Estado. En el anexo 1 se adjunta una copia de la Ley.

/...

En el informe de 1974 (véase III B) ya se mencionó la importancia de los regímenes de previsión para la vejez en la empresa. A partir de entonces, la Ley de 19 de diciembre de 1974 por la que se mejora el régimen de previsión para la vejez en la empresa introdujo considerables mejoras en la condición jurídica de los asalariados respecto de los cuales se hubiese contraído la obligación, en virtud de su contrato de trabajo, de abonarles prestaciones de vejez, de invalidez o de supervivientes (previsión para la vejez en la empresa):

- a) En adelante, no se perderán los derechos de expectativa en materia de pensiones, a condición de que el asalariado haya cumplido por lo menos 35 años, y hayan transcurrido diez años desde la fecha en que se contrajera la obligación en su favor, o haya estado empleado en el establecimiento durante 12 años, como mínimo, y hayan transcurrido por lo menos tres años desde la fecha en que se contrajera la obligación a su favor;
- b) Se ha introducido una protección contra la depreciación que garantiza que las prestaciones de la previsión para la vejez en la empresa no podrán reducirse restándoles la suma en que se incrementen otras prestaciones de previsión a resultas de los ajustes a la evolución de la coyuntura;
- c) Se ha armonizado la iniciación de las prestaciones del régimen de previsión para la vejez en la empresa con la iniciación de las pensiones de retiro flexible o anticipado establecidas en virtud del régimen de seguro de pensiones legal (véase el informe de 1974, III B);
- d) En caso de insolvencia del empleador, los derechos emanantes de una obligación en materia de pensiones están protegidos por un régimen de garantía en caso de insolvencia;
- e) Cada tres años, el empleador deberá examinar si procede reajustar las prestaciones regulares pagadas en virtud del régimen de previsión para la vejez en la empresa y tomar una decisión al respecto según un criterio de equidad.

En el anexo 2 4/ se adjunta una copia de la Ley.

4/ Véase la nota No. 3.

/...

Materiales de referencia anexados al informe*

Anexos

Artículo 6

1. Programas especiales del Gobierno federal para mantener el empleo
2. Ley de 14 de agosto de 1969 sobre formación profesional
3. Comentarios sobre el artículo 6 en relación con los "Programas de formación profesional"
4. Notificación de 29 de abril de 1974 por la que se promulga el texto codificado de la ley sobre los grandes inválidos

Artículo 7

1. Ley de 15 de enero de 1972 sobre organización de las empresas
2. Ley de 4 de mayo de 1976 relativa a la coparticipación de los trabajadores (Ley de coparticipación)
3. Investigación sobre la humanización del trabajo - Programa de acción del Ministerio Federal de Trabajo y Asuntos Sociales y del Ministerio Federal de Investigación y Tecnología
4. Ordenanza de 20 de marzo de 1975 sobre los lugares de trabajo
5. Ley de 12 de diciembre de 1973 sobre los médicos de empresa, los ingenieros de seguridad y demás especialistas de la seguridad del trabajo

Artículo 9

1. Ley de 17 de julio de 1974 sobre los pagos efectuados en concepto de garantía del salario en caso de quiebra (tercera ley modificatoria de la ley sobre el fomento del empleo)
2. Ley de 19 de diciembre de 1974 por la que se mejora el régimen de previsión para la vejez en la empresa

* Estos materiales de referencia se pueden consultar en los archivos de la Secretaría, en su idioma original y en la forma en que se recibieron de la República Federal de Alemania.