



NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.21
26 septiembre 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

CHIPRE

25 de agosto de 1978

ARTICULO 6: DERECHO A TRABAJAR

A. Artículos 10, 25 y 28 de la Constitución.

Leyes de 1967 a 1977 sobre la terminación del empleo y normas promulgadas en virtud de éstas:

Ley 24 de 1967

Ley 67 de 1972

Ley 1 de 1975

Ley 18 de 1977

Normas de 1977 sobre terminación del empleo (fondo de despido).

Se adjunta copia de cada uno de los instrumentos mencionados.

B. 1) La libertad de elección del empleo se garantiza en el artículo 25 de la Constitución de la República de Chipre, que establece que "toda persona tiene derecho a ejercer cualquier profesión o a dedicarse a cualquier ocupación, comercio o negocio".

Cuando el empleador es el Gobierno, no se hace discriminación alguna. Cuando se trata de una industria privada, las condiciones de empleo se establecen por medio de la libre negociación colectiva entre las dos partes, y el Gobierno se limita a formular exhortaciones, pues no puede ni desea injerirse más directamente en los acuerdos colectivos libremente negociados. La legislación laboral que abarca las condiciones de empleo de ciertas categorías de empleados, como por ejemplo, los empleados de hoteles y de empresas de suministro de alimentos preparados, guarda también conformidad con las disposiciones del Convenio Internacional

ratificado. En otros casos, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha contribuido a modernizar las condiciones de empleo para ambos sexos.

En el artículo 10 de la Constitución se prohíbe explícitamente la realización de trabajo forzoso u obligatorio excepto en ciertos casos que, sin embargo, no suponen una contradicción con el Convenio de la OIT ni con ningún otro convenio internacional.

Así, el artículo 10 de la Constitución establece:

"No se obligará a ninguna persona que realice trabajo forzoso obligatorio.

A los fines de este artículo, la expresión "trabajo forzoso u obligatorio" no incluirá

a) Cualquier trabajo que se exija durante un arresto ordinario impuesto de conformidad con las disposiciones del artículo II o en situación de libertad condicional.

b) Cualquier servicio de carácter militar que se imponga o, en el caso de los objetores de conciencia, si son reconocidos en la legislación, el servicio impuesto en lugar del servicio militar obligatorio.

c) Todo servicio impuesto en caso de emergencia o de desastre que amenace la vida o el bienestar de los habitantes."

Los principios generales de no discriminación se consignan en el artículo 28 de la Constitución, que incluye las siguientes disposiciones:

"1. Todas las personas son iguales ante la ley, la administración y la justicia, y tienen derecho a recibir de éstas protección y trato iguales.

2. Toda persona gozará de todos los derechos y libertades consignados en esta Constitución, sin discriminación directa ni indirecta contra nadie por motivo de su comunidad, raza, religión, lengua, sexo, convicciones políticas o de otros tipos, origen nacional o social, nacimiento, color, riqueza, clase social ni por ningún otro motivo, a menos que se establezca lo contrario en alguna disposición expresa de esta Constitución."

El Gobierno de Chipre ha ratificado los siguientes convenios de la OIT:

- 2 Convenio sobre el Desempleo, 1919
- 29 Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930
- 88 Convenio sobre el Servicio del Empleo, 1948
- 105 Convenio sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, 1957
- 111 Convenio sobre la Discriminación (en el empleo y en la ocupación), 1958
- 122 Convenio sobre la Política del Empleo, 1964

/...

y los artículos 1, 9 y 15 de la Carta Social Europea, relativos al derecho al trabajo, el derecho a la orientación profesional y el derecho de los impedidos físicos o mentales a la formación profesional.

2) Como resultado de la invasión turca, a las condiciones de pleno empleo vigentes en Chipre durante más de 10 años, con un promedio anual de desempleados registrados de 3.300, sucedió el desempleo masivo, y Chipre se vio enfrentado a un problema muy grave a mediados de 1974. El número de desempleados (registrados y no registrados) se calculó en 75.000 personas en el período inmediatamente posterior a la invasión y en 51.000 personas a finales de 1974.

A fin de combatir el desempleo, el Gobierno de Chipre ha adoptado diversas medidas en el marco de su Plan de Acción de Emergencia Económica para 1975-1976. Tales medidas son las siguientes:

- a) Creación de oportunidades directas de empleo por medio de nuevas inversiones (inversiones planeadas: 110,0 millones de libras; inversiones realizadas: 100,2 millones);
- b) Utilización más intensiva de las inversiones de capital fijo existentes;
- c) Promoción de las artesanías; y
- d) Fomento del empleo temporal de chipriotas en el extranjero.

El plan tenía las siguientes características:

- a) estaba encaminado a la elección de los proyectos y programas que minimizaran el gasto de capital necesario por unidad de trabajo y maximizaran las unidades de trabajo adicionales necesarias por unidad de tierra;
- b) las medidas de política, los proyectos y los programas se inspirarían en un espíritu de austeridad y frugalidad caracterizado por la restricción del gasto en bienes de consumo, especialmente en productos suntuarios;
- c) dada la importancia del sector privado para la economía, se haría todo lo posible por movilizar, alentar y asistir a todos los inversores y hombres de negocios interesados, con miras a la reactivación de sus actividades;
- d) se preveía una política fiscal y crediticia expansionista a fin de estimular la economía; y
- e) se reflejaba la participación más activa del sector público en el proceso económico y la expansión del papel del Estado más allá de los límites tradicionales.

/...

El aumento de la intervención del Estado es evidente en la reglamentación legislativa de los alquileres, los tipos de interés, los sueldos y salarios, en los controles de precios, y en la intervención en las condiciones de oferta y demanda de los factores de producción, los productos y los servicios. Por otra parte, entre las medidas encaminadas a alentar nuevas inversiones y reemplazar la infraestructura industrial y la producción perdidas, cabe destacar el establecimiento del sistema de garantías de préstamos bancarios, el aumento de los incentivos tributarios y la promoción de nuevas empresas industriales y exportaciones por medio de la introducción del sistema de seguro del crédito a la exportación.

Como resultado de las mencionadas medidas y de la emigración permanente fuera de la isla de 14.500 personas de 1974 a 1976, las cifras de desempleados se redujeron de 51.000 a finales de 1974 a 33.500 en 1975 y 17.000 en 1976, es decir, del 24,5% al 16,1% y al 8,3%, respectivamente, de la población económicamente activa residente en las zonas controladas por el Gobierno. El desempleo registrado se redujo de un promedio mensual de 22.573 personas durante el último trimestre de 1974 y 22.989 durante 1975 a 14.518 en 1976 y 6.019 durante el primer semestre de 1977.

En valores numéricos, el desempleo parece haberse reducido notablemente. No obstante, teniendo en cuenta que:

- a) 12.290 personas están todavía empleadas temporalmente en el extranjero, y
- b) el subempleo, que era grave en años anteriores, se ha convertido en endémico,

el problema del desempleo sigue siendo serio.

Lo que es peor, miles de personas están realizando trabajos por debajo de su capacidad y para los cuales no se encuentran preparadas.

3) Las principales funciones del Servicio de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son ayudar a los desempleados a encontrar un trabajo adecuado y a los empleadores a encontrar empleados capacitados; cooperar con otros órganos públicos y privados con miras a conseguir la mejor distribución posible, la utilización eficaz y la movilización de la mano de obra; proporcionar a los impedidos formación profesional y servicios de rehabilitación; proveer servicios de orientación vocacional; reunir y distribuir datos estadísticos pertinentes y otras informaciones conexas; y aplicar la política gubernamental en lo relativo al empleo temporal de chipriotas en el extranjero.

Hasta julio de 1974, hubo cinco funcionarios de trabajo y seguridad social de distrito, cada uno de ellos en una de las cinco principales ciudades de la Isla, y tres suboficinas (en Kyrenia, Morphou y Nialcussa) ubicadas en lugares convenientes para satisfacer a la vez las necesidades de los empleadores y de los trabajadores de esas zonas.

/...

Había también cinco Comités Consultivos de Distrito encargados de asistir a las oficinas de empleo y compuestos por un número igual de representantes de los empleadores y de los trabajadores nombrados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social previa consulta con el empleador y las organizaciones de trabajadores pertinentes. Los Comités están encabezados por un Presidente independiente nombrado por el Ministro de Trabajo y Seguridad Social. El mandato de los Comités Consultivos es suficientemente flexible y amplio para que los representantes de los empleadores y de los empleados puedan aprovechar todas las oportunidades de contribuir al funcionamiento satisfactorio del servicio de empleo y al perfeccionamiento de la política de empleo de la isla.

Como resultado de la invasión turca, quedó gravemente desorganizada toda la red de los Servicios Públicos de empleo. La Oficina de Empleo del Distrito de Famagusta y las suboficinas de Yialoussa, Kyrenia y Morphou, que prestaban servicios a más de 200.000 personas, incluso turcochipriotas, fueron ocupadas por el ejército turco y se perdieron sus registros. Además, en las zonas ocupadas no puede funcionar ahora ningún Comité Consultivo.

La Oficina de trabajo de Famagusta y las suboficinas de Yialoussa, Kyrenia y Morphou se hallan todavía ocupadas y sus clientes han de dirigirse a las otras oficinas, situadas en las zonas libres de la República, por lo que éstas siguen soportando una sobrecarga de trabajo.

El abandono masivo de sus hogares y propiedades a que los invasores han forzado a 200.000 grecochipriotas ha creado problemas sin precedentes de reestructuración de empleos, que el Gobierno de Chipre está intentando solucionar. Entre tales problemas cabe señalar:

- a) la movilidad de las personas desplazadas entre diversas zonas de la parte no ocupada de la República;
- b) la capacitación y el readiestramiento de los subempleados para que puedan integrarse en el mercado de trabajo;
- c) la reorientación por el Servicio de Orientación Profesional de un alto porcentaje de la fuerza de trabajo hacia nuevos empleos a la luz de la cambiante estructura de la economía, y
- d) la contratación y la capacitación de nuevo personal idóneo para hacer frente a los nuevos problemas que se le han planteado al Servicio de Empleo.

A pesar de esos problemas, el Gobierno de la República está adoptando, para hacer frente a la situación, diversas medidas, entre las que cabe destacar las siguientes:

- a) el análisis cualitativo de los datos estadísticos sobre el empleo con miras a aumentar las posibilidades de empleo de las personas registradas;

/...

- b) el robustecimiento del Servicio con personal idóneo adicional;
- c) el fortalecimiento y la ampliación de los Servicios de Orientación Profesional en cooperación con el Ministerio de Educación y las instituciones de capacitación del Ministerio; y
- d) la introducción de medidas especiales para la reinversión laboral de los desempleados y los subempleados.

4) En Chipre ofrecen servicios de orientación profesional el Ministerio de Educación, en el marco del sistema de enseñanza del país, y el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de su Servicio de Empleo. Las funciones, la organización y el funcionamiento de tales servicios se describen a continuación. Hay que mencionar que los dos servicios cooperan estrechamente, en particular en lo que se refiere a la orientación profesional de los jóvenes, y se complementan cuando es necesario; así, por ejemplo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporcionan al Servicio de Orientación Profesional del Ministerio de Educación datos estadísticos y de otros tipos sobre el mercado de trabajo.

Servicios de Asesoramiento y Orientación del Ministerio de Educación

Los Servicios de Asesoramiento y Orientación del Ministerio de Educación incluyen la prestación de:

- a) Asesoramiento individual, por el que se ayuda al estudiante a resolver los problemas personales que dificultan su rendimiento académico, en lo atinente a su desarrollo físico y mental.
- b) Orientación educativa, por la que se ayuda al estudiante a solucionar las dificultades que encuentra en sus estudios, mediante la selección de programas de enseñanza y cursos acordes con sus necesidades, aptitudes e intereses. Además, por medio de la orientación educacional, se proporciona información sobre la enseñanza superior que se imparte en facultades y universidades extranjeras, incluidos sus programas y costos.
- c) Orientación profesional, por la que se ayuda al estudiante a escoger la ocupación más adecuada, teniendo en cuenta las presentes tendencias socioeconómicas, las necesidades profesionales y la personalidad y las características del estudiante.

Orientación profesional que ofrece el Ministerio de Trabajo

Las principales funciones del Servicio de Orientación Profesional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son las siguientes:

- a) Ayudar a jóvenes y adultos
 - a escoger una ocupación,

/...

- a resolver los problemas profesionales,
- a identificar sus aptitudes, capacidad e inclinaciones,
- a escoger una línea de enseñanza o de formación profesional.

b) Proporcionar asistencia especial a determinadas clases de la población con problemas particulares de reinserción laboral, tales como los impedidos, las mujeres con responsabilidades familiares, etc.

c) Proporcionar información:

- sobre las diversas ocupaciones y sus perspectivas,
- sobre las tendencias de la economía y la demanda y los excedentes de mano de obra,
- sobre las posibilidades existentes en materia de enseñanza y de formación profesional,
- sobre las oportunidades de empleo, los progresos ocupacionales y la rehabilitación profesional.

Los métodos más utilizados para proporcionar orientación profesional son las entrevistas personales, los debates de grupo y la difusión de información. Por el momento, no se utiliza la prueba de aptitudes en los servicios de orientación profesional que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social proporciona por medio de sus Servicios Públicos de Empleo.

Los Servicios de Orientación Profesional del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social funcionan en el marco de los Servicios de Empleo de éste, de los cuales constituyen parte integrante. Por lo tanto, brindan orientación profesional el Servicio Central de Empleo y los cinco Servicios de Empleo de Distrito. El Servicio Central se encarga asimismo de la formulación de la política de orientación profesional.

En lo que se refiere a la capacitación, el Ministerio del Trabajo dispone de una red de instituciones de capacitación en materia profesional y de gestión (veáanse las páginas 7 a 10 del resumen del informe anual del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social correspondiente al año 1976, que se adjunta). Las instituciones están a cargo de comités tripartitos.

Además, en 1974 se promulgó la Ley de Capacitación Industrial, que contenía entre otras, disposiciones para el establecimiento de la Autoridad de Capacitación Industrial de Chipre, como organización semigubernamental dirigida por una Junta de Administración Tripartita.

/...

El objetivo principal de la Autoridad de Capacitación Industrial, expuesto en la sección 4 de la Ley (de la que se adjunta copia), es promover la capacitación de la mano de obra en el marco de la política social y económica de la República de Chipre.

Para alcanzar este objetivo, la Autoridad puede, entre otras cosas,

- i) establecer, promover, dirigir o supervisar instituciones de capacitación;
- ii) elaborar o aprobar programas de capacitación industrial y adoptar todas las medidas necesarias para su aplicación;
- iii) fijar normas profesionales y organizar exámenes para expedir certificados de capacitación industrial; y
- iv) pagar o asegurar el pago de subsidios y prestaciones de capacitación industrial a personas en período de capacitación y proporcionar becas u otras ayudas a personas empleadas (sección 5 de la Ley).

La Ley establece asimismo que todos los empleadores deben contribuir a un Fondo de Capacitación Industrial con un porcentaje no superior al 1% de los sueldos pagaderos a sus empleados (sección 20). Tal aportación, igual que otros ingresos del Fondo de Capacitación Industrial, se utilizará exclusivamente para el logro del objetivo fundamental de la Autoridad y el cumplimiento de sus funciones y responsabilidades.

Aunque la Ley se promulgó hace tres años, todavía no ha podido empezar a funcionar la Autoridad de Capacitación Industrial, pues todos los procedimientos y medidas encaminados a organizar la Autoridad y dotarla de personal fueron interrumpidos bruscamente por la invasión turca que siguió a la promulgación de la Ley y afectó gravemente a la economía de Chipre.

No obstante, acontecimientos ocurridos en los últimos tiempos, especialmente una tendencia acelerada a la rápida y firme reactivación de todos los sectores de la economía de la isla, han demostrado que no puede demorarse más la puesta en funcionamiento de la Autoridad. En consecuencia, el Consejo de Ministros ha aprobado una decisión en la que se especifican las diversas etapas para la pronta realización de tal objetivo. Ya se ha nombrado la Junta de Administradores prevista en la sección 10 de la Ley, que celebra reuniones regulares.

5) Los objetivos de la legislación de Chipre sobre terminación del empleo son:

- a) proteger a todos los empleados contra el despido arbitrario por los empleadores y mitigar los efectos del despido por medio de una indemnización o de un pago por cese en el empleo, respectivamente;
- b) establecer un plazo mínimo de preaviso en casos de despido y cese en el empleo;

/...

c) establecer un Fondo Nacional de Despido al que los empleadores contribuyan con el 0,5% de los salarios que pagan a fin de repartir los riesgos, conforme al principio de los seguros, entre todos los empleadores de la isla.

Despidos arbitrarios

En lo que se refiere a los despidos arbitrarios, la legislación establece la obligación de que el empleador pague una indemnización al empleado (sección 3 de la Ley).

El empleado sólo tiene derecho a indemnización si ha permanecido por lo menos 26 semanas en el empleo, y el monto de la indemnización se establece de conformidad con el primer cuadro de la Ley.

El primer cuadro de la Ley establece un monto mínimo y un monto máximo de indemnización. El monto mínimo es de dos semanas de sueldo por cada uno de los primeros seis años de empleo ininterrumpido y una semana de sueldo por cada año a partir de los seis, hasta un máximo de 20 años de servicio; el monto máximo es de un año de sueldo.

Los sueldos superiores a las 30 libras semanales o a las 130 libras mensuales no se tienen en cuenta a los fines del pago de indemnizaciones.

Un tribunal especial, el Tribunal de Controversias Laborales, que tiene jurisdicción para arreglar controversias dimanantes de las leyes y reglamentos de terminación del empleo, puede determinar el monto exacto de la indemnización que el empleador ha de pagar al empleado y que, en cualquier caso, ha de estar comprendida entre los ya mencionados montos mínimo y máximo.

Plazo de preaviso que ha de dar el empleador

En la sección 9 de la legislación sobre terminación del empleo se establece en la forma siguiente el plazo mínimo de preaviso que el empleador ha de dar al empleado:

- a) una semana de preaviso cuando el período de empleo ininterrumpido ha sido de 26 semanas o más, pero menos de 52;
- b) dos semanas de preaviso cuando el período de empleo ininterrumpido ha sido de 52 semanas o más, pero menos de 104; y
- c) cuatro semanas de preaviso cuando el período de empleo ininterrumpido ha sido de 104 semanas o más.

Se respeta el derecho del empleado a un plazo de preaviso más largo, si así corresponde por la costumbre, la ley, un acuerdo colectivo, un contrato u otros motivos.

El empleador tiene derecho a pedir al empleado que acepte el pago de una cantidad en efectivo en lugar del preaviso.

En lo que se refiere a la indemnización por despido en virtud de la legislación sobre terminación del empleo, véase el texto del informe sobre el artículo 9.

6) En cuanto a la protección contra el desempleo, véanse las observaciones sobre el artículo 9 infra.

C. En relación con la información proporcionada en el párrafo B 2) supra, a continuación se desglosa la mano de obra por sectores en los años 1975, 1976 y 1977:

(Promedio anual)

SECTOR (Clasificación de las cuentas nacionales)	1975	1976	1977*
Agricultura, silvicultura y pesca	45 200	46 520	47 000
Minería y explotación de canteras	2 343	2 332	2 300
Manufacturas (incluso industrias domésticas)	24 833	29 729	32 000
Construcción (privada, del Gobierno, de la CYTA y la E.A.C. de las municipalidades)	8 900	11 082	15 000
Electricidad, gas y agua (excluidos los trabajadores de la construcción)	1 368	1 350	1 350
Comercio al por mayor y al detalle	16 216	17 069	18 250
Banca, seguros, y empresas inmobiliarias	2 960	3 225	3 300
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7 400	8 079	8 600
Administración pública y municipalidades (excluidos educación, salud, veterinaria, bienestar social, cultura, patrimonio histórico y servicios sanitarios)	10 599	10 871	11 100
Otros servicios	24 711	25 316	27 700
POBLACION CON EMPLEO REMUNERADO EN CHIPRE PARA LA PRODUCCION DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO	144 530	155 573	166 600
Autoridades militares británicas			
i) Administración	4 180	3 307	2 850
ii) Construcción	994	812	750
NAAFI, UNFICYP, Naciones Unidas, Embajadas y estaciones de radio extranjeras	1 407	1 326	1 300
Chipriotas que trabajan temporalmente en el extranjero	7 506	12 328	15 000
TOTAL DE LA POBLACION DE CHIPRE CON EMPLEO REMUNERADO	158 617	173 346	186 500

Fuente: Departamento de Estadísticas y Estudios.

* Provisional.

ARTICULO 7: DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

1) y 2) Los sueldos y salarios siempre han sido regulados mediante negociaciones colectivas libres en casi todos los casos en que se trata de trabajadores organizados en sindicatos (excepto durante el período siguiente a la invasión turca de la isla - julio de 1974 a diciembre de 1976 - en que se puso en práctica un sistema de arbitraje obligatorio).

Existen disposiciones legislativas sobre sueldos solamente con respecto a los dependientes de comercio y los oficinistas, dos categorías de empleados que en su mayoría no están organizados y cuyo poder de negociación es relativamente débil; de ahí la necesidad de protegerlos con la legislación (Decretos No. 64, de 27 de febrero de 1974, y No. 213, del 30 de septiembre de 1977, dictados de conformidad con la Ley de Sueldos Mínimos, Capítulo 183).

Como los dependientes de comercio y los oficinistas del sector privado son el mayor sector no organizado de la fuerza laboral 1/, quedan muy pocos trabajadores que no estén protegidos por convenios colectivos o por un mecanismo de determinación de sueldos mínimos 2/. Se trata principalmente, de personas que trabajan en establecimientos pequeños.

3) El concepto de aguinaldo, en forma de un mes de sueldo adicional que se abona al finalizar cada año (13er. mes) a los empleados que reciben sueldo mensual y del pago de una o más semanas de salario adicional (53a. o 54a. semana, etc.) a los trabajadores que cobran por semana, está casi universalmente establecido en Chipre 3/.

La Compilación de Convenios Colectivos al 31 de diciembre de 1976 (un estudio que lleva a cabo anualmente la Sección de Relaciones Industriales del Ministerio de Trabajo, con miras a presentar de manera concisa y sistemática un cuadro de las principales condiciones de empleo y de los aumentos de sueldos y salarios previstos en los convenios colectivos) indica que el 84,8% de los trabajadores protegidos

1/ El informe de 1975 del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre los sindicatos indica que el número de trabajadores organizados es de 91.506. Sin embargo, esta cifra debe tomarse con reservas, por cuanto se basa únicamente en informaciones proporcionadas por los propios sindicatos.

2/ El Informe Anual del Ministerio de Trabajo y Seguridad Sociales consigna el número de participantes activos, o sea los que trabajan en relación de dependencia más los que lo hacen por cuenta propia, en 115.000 (párr. 253). De ellos, 85.000 trabajan en relación de dependencia (ibid., párr. 253). Si se añade el número medio de personas sin empleo correspondiente a 1975, es decir 22.500 (ibid., párr. 39), la fuerza de trabajo llega a 107.500 trabajadores.

3/ Quinta Compilación Anual de Convenios Colectivos, Capítulo I.

por los convenios analizados en el estudio reciben algún tipo de aguinaldo, bien en forma de 13er. mes o de 53a., etc. semana (el estudio de 1976 utiliza una muestra de 88 convenios que protegen a 32.250 trabajadores, es decir, el 27,8% de la fuerza de trabajo total, o sea el 49,2% de los trabajadores ocupados en establecimientos que emplean 10 personas o más).

Con respecto a los índices de ajuste por variación del costo de la vida, en el capítulo 9 a) de la Compilación de Convenios Colectivos se lee lo siguiente:

"En Chipre, se publica el índice de ajuste por variación del costo de la vida desde 1939. En las tres primeras ediciones de la compilación actual (correspondiente a los años 1970, 1971 y 1972), figuran un análisis histórico, los artículos comprendidos en el índice y la importancia de cada uno de ellos; por consiguiente, se consideró superfluo repetirlo una vez más.

Siempre se ha utilizado el índice del costo de la vida como base para la concesión de subsidios por costo de la vida a los trabajadores gubernamentales no industriales e industriales.

En Chipre, los sindicatos han logrado también incluir en casi todos los convenios colectivos una cláusula que prevé algún tipo de subsidio por costo de la vida (cláusula de ajuste proporcional). Sin embargo, hoy en día esto no reviste importancia sustantiva, por las razones que se exponen más abajo.

En la industria privada, el método de subsidio por costo de la vida que se usa habitualmente es el mismo que utiliza el Gobierno para sus empleados industriales. Dicho método prevé un 3% de variación, calculada sobre los sueldos y salarios básicos, cada vez que el índice de precios minoristas varía 3 puntos.

Desde julio de 1974, se ha dejado de publicar el índice de precios minoristas y, por consiguiente, no se ha efectuado desde entonces ningún aumento del subsidio por costo de la vida. La decisión del Gobierno de interrumpir la publicación del índice fue adoptada inmediatamente después de las operaciones bélicas de agosto de 1974. La reacción a la decisión del Gobierno comenzó a ponerse de manifiesto hacia fines de 1975, y en 1976 se intensificaron las reclamaciones de los sindicatos para que volviera a publicarse el índice. La cuestión de volver a publicar el índice de precios minoristas fue objeto de consultas entre todas las grandes confederaciones de sindicatos, asociaciones de empleadores y el Gobierno, en una reunión que tuvo lugar en la Oficina del Presidente de la República en diciembre de 1976."

En julio de 1977, el Gobierno convino en publicar un nuevo índice de precios minoristas al 1º de julio de 1977. Asimismo, el Gobierno y los empleadores del sector privado convinieron, con el acuerdo de los sindicatos, en aumentar el subsidio por costo de la vida, congelado a los niveles anteriores a julio de 1974, en un 5% a partir de la misma fecha, a fin de dar a los trabajadores una

/...

compensación por el aumento del costo de la vida desde enero de 1977. Las tres partes convinieron también en que los futuros ajustes por costo de la vida deberían efectuarse cada seis meses en vez de cada tres, como había sido la práctica corriente antes de julio de 1974.

4) En Chipre, el nivel de sueldos había ido aumentando constantemente desde la independencia, tanto en cifras monetarias como en valores reales, hasta la invasión turca de la isla, ocurrida en julio de 1974. Al mismo tiempo, se había registrado un aumento relativo del costo de la vida. Los siguientes cuadros indican los índices de: i) las tasas medias de remuneración; ii) las tasas reales de remuneración, y iii) los promedios de los precios minoristas desde 1967:

/...

INDICE DE LAS TASAS MEDIAS DE REMUNERACION

1967 = 100

Actividad	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Agricultura	97,9	100,0	109,2	118,4	127,8	149	168	187	217	232
Minería y explotación de canteras	99,1	100,0	105,3	123,1	133,1	145	159	192	224	232
Industria	94,6	100,0	104,4	113,8	122,3	136	158	186	213	218
Construcción	96,0	100,0	109,3	128,1	145,2	165	189	231	270	249
Electricidad, gas y agua	97,6	100,0	127,4	134,7	142,0	153	178	208	276	287
Comercio	93,4	100,0	103,8	108,3	115,2	124	154	182	182	196
Bancos	94,6	100,0	119,9	112,0	120,6	132	152	184	207	210
Seguros	99,1	100,0	106,5	124,6	136,1	145	170	216	238	238
Transporte	95,5	100,0	102,1	123,1	135,3	150	178	206	228	256
Gobierno (asalariados)	95,8	100,0	107,7	127,7	127,8	142	166	189	216	222
Municipalidades	97,5	100,0	105,0	122,6	129,3	144	159	196	226	240
Servicios	95,0	100,0	102,9	117,4	119,6	145	163	196	207	222
TODAS LAS ACTIVIDADES	95,8	100,0	107,2	119,8	130,1	146	169	199	225	230

Fuente: Informes Económicos de 1971 y 1975.

INDICE DE LAS TASAS REALES DE REMUNERACION

1967 = 100

Actividad	1966	1967	1968	1969	1970	1971	1972	1973	1974	1975
Agricultura	98,6	100,0	105,2	111,5	118	132	141	145	145	148
Minería y explotación de canteras	99,8	100,0	101,4	115,9	122	128	133	149	149	148
Industria	95,3	100,0	100,6	107,2	112	120	132	144	143	140
Construcción	96,7	100,0	105,3	120,6	133	146	158	179	180	160
Electricidad, gas y agua	98,3	100,0	122,7	126,8	130	135	149	162	183	182
Comercio	94,1	100,0	100,0	102,0	106	109	129	141	121	125
Bancos	95,3	100,0	115,5	105,5	111	117	127	144	138	135
Seguros	99,8	100,0	102,6	117,3	125	128	142	168	159	152
Transporte	96,2	100,0	98,4	115,9	124	132	149	159	153	164
Gobierno (asalariados)	96,5	100,0	103,8	119,9	117	125	139	147	145	142
Municipalidades	98,2	100,0	101,2	115,4	119	127	133	152	152	153
Servicios	95,7	100,0	99,1	110,5	110	128	136	151	139	141
TODAS LAS ACTIVIDADES	96,5	100,0	103,3	112,8	120	129	141	154	149	147

Fuente: Informes económicos de 1971 y 1975.

INDICE ANUAL DE LOS PRECIOS MINORISTAS MEDIOS Y POR GRUPO a/

Enero a diciembre de 1967 = 100

Período	Todos los conceptos	Alimentos y bebidas	Alquileres	Combustible y energía eléctrica	Equipo doméstico	Actividades domésticas	Ropas y calzado	Diversos
1968	103,8	104,3	99,9	104,2	109,5	103,8	101,5	106,4
1969	106,2	108,6	101,1	104,2	112,3	104,7	102,4	108,3
1970	108,8	110,1	106,2	102,5 b/	116,0	107,9	104,2	113,1
1971	113,3	115,4	113,5	102,4	118,2	115,9	107,0	116,9
1972	118,8	123,2	119,9	102,8	121,0	119,9	111,5	120,7
1973	128,0	133,6	127,0	103,6	132,3	125,6	120,0	132,1
1974	145,5	154,5	131,2	132,9	147,9	157,4	131,4	156,8
Primer trimestre	143,0	152,4	130,6	123,9	145,3	154,2	130,4	152,0
Segundo trimestre	148,1	156,5	131,9	142,0	150,3	160,6	132,5	161,5

Nota: La serie se interrumpió después de julio de 1974 y se reinició a partir de julio de 1977 sobre la base de las modalidades de consumo correspondientes al período comprendido entre julio de 1976 y junio de 1977.

a/ A partir de enero de 1968, se calcula un nuevo índice de precios minoristas, con nuevos períodos básicos y otra clasificación de grupos.

b/ La disminución en el índice del grupo de combustible y energía eléctrica obedece a una modificación de los pesos.

5) En Chipre no existe en ningún departamento gubernamental una dependencia central u otro tipo de mecanismo administrativo que se ocupe de la cuestión de la igualdad de remuneración por trabajo igual, porque, como ya se señaló, el sistema de relaciones industriales se apoya en las negociaciones colectivas libres, más bien que en las medidas legislativas.

En el sector público (incluidas las empresas y los servicios públicos) no hay discriminación entre el hombre y la mujer en materia de remuneración ni de otras condiciones de empleo. En el sector privado, a falta de una legislación concreta, los empleadores son libres de negociar las remuneraciones de sus empleados con los sindicatos. Como la política de estos últimos es la de lograr una remuneración igual por igual trabajo, los salarios de la mujer que hace el mismo trabajo que el hombre son generalmente los mismos. Pero, como ocurre en muchos otros países industrializados, en Chipre el nivel de remuneraciones para la mujer es inferior al del hombre, porque la mujer generalmente ocupa puestos menos remunerativos que el hombre.

De cualquier modo, principalmente por conducto de su servicio de mediación y conciliación, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social alienta y apoya la igualdad de remuneración en todos los casos en que sea posible. Esa política se aplica de conformidad con los párrafos 1 y 2 del artículo 28 de la Constitución de Chipre, que dice lo siguiente:

- "1. Todas las personas son iguales ante la ley, la administración y la justicia, y tienen derecho a igual protección y tratamiento con arreglo a ellas.
2. Toda persona gozará de todos los derechos y libertades previstos en esta Constitución sin discriminación directa o indirecta contra persona alguna por motivos de comunidad, raza, religión, idioma, sexo, convicciones políticas o de otro tipo, origen nacional o social, nacimiento, color, riqueza, clase social, o por motivo alguno, a menos que exista en esta Constitución alguna disposición expresa en contrario."

Respecto de las condiciones de trabajo, la igualdad de trato en el sector privado es prácticamente universal.

6) En Chipre, existe un salario mínimo para los dependientes de comercio y los oficinistas, y la determinación de las remuneraciones correspondientes a la mayoría de los demás grupos se hace por conducto de negociaciones colectivas, aparte de ello, los sueldos y salarios, con muy pocas excepciones, se basan en el principio del "valor del trabajo". El criterio para fijar el sueldo mínimo reglamentario para los dependientes de comercio y los oficinistas se basa en el sueldo mínimo prevaleciente para tipos de empleados análogos de empresas que emplean trabajadores sindicalizados y en la satisfacción de las necesidades básicas de un hombre o una mujer joven que viva con su familia.

/...

En lo que se refiere a la determinación de los salarios para los trabajadores organizados, cabe indicar que, a causa de las condiciones de pleno empleo que prevalecían en Chipre antes de la invasión, los sindicatos gozaban de un considerable poder de negociación, que les permitía asegurar salarios justos para atender a las necesidades de sus integrantes y sus familias. El grave desempleo que siguió a la invasión turca cambió las circunstancias en favor de los empleadores (aunque la mayoría de ellos no sacaron ventaja de esa situación).

Con la mejora del nivel de desempleo, se ha ido restaurando paulatinamente el equilibrio.

En ciertos casos, el Estado acude en ayuda de las familias o personas si sus ingresos son insuficientes para satisfacer sus necesidades básicas o especiales.

Con arreglo a la nueva legislación (Ley 10/75 de Asistencia Pública y Servicios Conexos, enmendada por la Ley 40/76), el derecho de todo ciudadano y sus familiares a la asistencia financiera para la satisfacción de sus necesidades básicas (alimentos, ropa, albergue, tarifas de agua y de electricidad) está legalmente protegido en Chipre por primera vez. La Ley contiene muchas disposiciones suplementarias, encaminadas a ofrecer más asistencia social para atender a necesidades especiales o urgentes, así como asistencia a toda persona para que llegue a hacerse autosuficiente. Así, se han previsto disposiciones relativas a servicios médicos gratuitos, subsidios adicionales para dietas especiales, subsidios para mejora de la vivienda, formación profesional, adquisición de herramientas para uso profesional, etc. Además, se brindan servicios sociales individuales para todos los ancianos y las personas impedidas de más de 18 años que no puedan valerse por sí mismas, ya sea en sus propios hogares o en asilos, privados o públicos, de ancianos o de impedidos.

B. Condiciones de trabajo seguras y salubres

1) La Ley relativa a las Fábricas, Capítulo 134, es el principal texto legislativo en que se adoptan disposiciones concernientes a la seguridad, la salud y el bienestar de todos los que trabajan en instalaciones que responden a la definición de "fábricas", de conformidad con la mencionada Ley, ya sean privadas, públicas, o de propiedad del Gobierno.

En virtud de dicha Ley, se promulgaron normas de construcción (seguridad, salubridad y bienestar) y de carpintería, que abarcan todos los aspectos de la seguridad, la salud y el bienestar de los trabajadores de las industrias de la construcción y la carpintería, industrias que, debido a su naturaleza, presentan el mayor número de accidentes en comparación con cualquier otra industria u ocupación.

Además, el Reglamento sobre Minas y Canteras (Organización de Seguridad) trata de la seguridad y la salud de quienes trabajan en minas y canteras. Este Reglamento fue promulgado en virtud del capítulo 270 de la Ley sobre Minas y Canteras (Reglamento).

/...

A fin de completar la labor de protección de los trabajadores, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a partir de 1969, se ocupó del problema de las enfermedades industriales. En la Sección de Fábricas se estableció una dependencia especial, llamada Servicio de Prevención de Enfermedades Industriales, que, sobre la base del Reglamento sobre Atmósfera y Substancias Peligrosas en las Fábricas y del Reglamento sobre Normas relativas a Disposiciones Sanitarias (Fábricas) examina las cuestiones relativas a los peligros para la salud de los trabajadores que son resultado de las condiciones de trabajo o de substancias y materiales que se emplean en la industria.

2) La Sección de Inspección de Fábricas es la Sección del Ministerio de Trabajo encargada de hacer aplicar la legislación ya mencionada. Los inspectores de fábricas visitan los locales periódicamente para asegurarse del cumplimiento permanente de todas las disposiciones de la Ley sobre Fábricas y proporcionar asesoramiento e información sobre métodos seguros de operaciones y trabajo.

Además de la Inspección General, que hace aplicar las leyes laborales generales, existen funcionarios técnicos especializados, encargados de la inspección y el ensayo de las calderas y otros recipientes a presión, y de las grúas, los elevadores, montacargas y otro tipo de equipo sujeto a inspección y ensayo en virtud de la Ley sobre Fábricas.

Además, el Reglamento sobre Minas y Canteras (Organización de Seguridad) prevé la creación de comités de seguridad en todas las minas o canteras, en que los representantes de los empleadores y los empleados colaboran a fin de solucionar los problemas de seguridad creados por el lugar de trabajo y mejorar las condiciones de seguridad de los trabajadores.

El Consejo de Seguridad Panchipriota, un órgano asesor integrado por representantes de los empleadores, las organizaciones sindicales y el Gobierno, se interesa directamente en las cuestiones de seguridad. Sus miembros son nombrados por el Ministro de Trabajo y prestan sus servicios bajo la presidencia de éste, con el mandato de estudiar las leyes laborales existentes y propuestas que afectan a la seguridad, la salud y el bienestar en el lugar de trabajo, y hacer observaciones al respecto, además de dar asesoramiento al Ministro sobre éstas y otras cuestiones conexas.

3) Las leyes existentes abarcan todos los sectores de la actividad económica, salvo la agricultura. La Junta normativa del Ministerio de Trabajo ha adoptado la decisión de introducir normas que comprendan a los trabajadores agrícolas. Ya se ha iniciado su redacción, y se espera que entren en vigencia para finales del año o principios de 1978.

4) El número de accidentes industriales de que se informó durante 1976 alcanza a 669, de los cuales cinco fueron fatales.

El examen de los accidentes industriales notificados indica que los ocurridos en la industria de la construcción representaron el mayor porcentaje. Este año, la maquinaria de carpintería causó nuevamente muchas lesiones.

En el apéndice I se presenta un análisis de los accidentes industriales notificados, desglosados por industria, sexo, edad, gravedad y causa.

/...

C. Igualdad de oportunidades de ascenso

1) En el sector público existe, en virtud del artículo 124.1 de la Constitución de la República de Chipre, una Comisión de Administración Pública cuya función es "... designar, confirmar, incluir en la plantilla permanente o pensionable, ascender, trasladar, retirar a los funcionarios e imponerles medidas disciplinarias, incluso el despido o la separación del cargo" (artículo 125.1 de la Constitución).

La Comisión es designada por el Jefe de Estado por un período de seis años (artículo 124.3) durante el cual ni el Presidente ni los demás miembros pueden ser separados de sus cargos excepto por los mismos motivos y mediante el mismo procedimiento que a los Magistrados de la Corte Suprema (artículo 124.5). De este modo los miembros de la Comisión pueden desempeñar su tarea sin temor ni prejuicio. Los miembros de la Comisión deben ser ciudadanos de la República de Chipre, tener altas cualidades morales y reunir las condiciones que se requieren para ser elegido miembro de la Cámara de Representantes (artículo 124.6 2)).

En las empresas públicas, principalmente la Administración de la Electricidad de Chipre, la Administración de Telecomunicaciones de Chipre y la Corporación de Radiodifusión de Chipre, existen comités mixtos, integrados por representantes de la dirección y de los empleados, cuyas funciones, entre otras cosas, incluyen el examen de las solicitudes de ascenso y la entrevista de candidatos según sea necesario, así como asesorar a los altos niveles directivos acerca de los candidatos más idóneos. La decisión definitiva corresponde a dichos niveles directivos.

En el sector privado, la mayoría de los sindicatos exigen que en todos los convenios colectivos se inserte una cláusula en la que se dispone que "en igualdad de condiciones, el ascenso se basará en la antigüedad en el servicio".

2) En el sector público, la Ley de administración pública pertinente confiere al empleado el derecho de recurrir ante la Corte Suprema e impugnar una decisión adversa de la Comisión de Administración Pública.

La Corte no actúa como órgano de apelación que pueda designar a un candidato distinto al seleccionado por la Comisión. Tan sólo puede anular o confirmar un nombramiento o ascenso y, en el primer caso, la Comisión debe tomar una nueva decisión.

La capacitación en el sector público se lleva a cabo en distintas formas. Se trata esencialmente de un proceso permanente, que incluye la concesión de becas en el extranjero durante períodos largos o breves, cursos especializados, seminarios, cursos interdepartamentales y formación en el empleo. Las empresas públicas también tienen sus propios programas especializados de capacitación. Cabe hacer referencia en este contexto a la Administración de Telecomunicaciones de Chipre y a la Administración de Electricidad de Chipre, en donde los comités de relaciones con el personal - comités mixtos administración/personal - deciden normalmente el número, el contenido y el alcance de los programas de capacitación.

/...

Con respecto a la capacitación en el sector privado, los sindicatos, en general, no se muestran muy activos. Empero, muchos empleadores aprovechan los programas del Centro de Productividad - un proyecto conjunto del Gobierno de Chipre y el PNUD - para el perfeccionamiento de su personal. El Centro de Productividad también se muestra muy activo en el readiestramiento de los trabajadores en aquellos oficios en que escasea la mano de obra. Además, algunas grandes empresas tienen sus propios programas de capacitación, pero su creación depende de la iniciativa de las empresas y constituyen la excepción más bien que la norma.

3) A excepción del Comité de Relaciones con el Personal en las empresas públicas, se conoce muy poco con respecto a la participación en el sector privado. Lo mismo cabe decir de la planificación profesional, práctica que tan sólo siguen unas pocas empresas.

Por lo general no se incluyen en los convenios colectivos disposiciones concretas en materia de colocación, ascensos y programas de capacitación. Sin embargo, cuando surge una controversia se manifiesta en forma de una demanda laboral (controversia sobre derechos) que se tramita de conformidad con el procedimiento establecido, es decir, tal como se indica en el Código de Relaciones Industriales (acuerdo entre las dos principales Confederaciones Sindicales y la Asociación de Empleadores de Chipre, concertado con los auspicios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en que se indica detalladamente el procedimiento que se ha de seguir en el arreglo de las controversias laborales, incluidas las demandas).

D. Descanso, recreo, limitación de las horas de trabajo y vacaciones pagadas

1) y 2)

i) Descanso semanal y horas de trabajo semanales

- La ley sobre la jornada laboral (capítulo 182) y las órdenes correspondientes, es decir:

- a) Decreto No. 127 de 1961, que limita a 44 (cifra máxima) las horas de trabajo semanales de los empleados de oficina y define como "semana" el período comprendido entre las 6.00 horas del lunes y las 18.00 horas del sábado siguiente. El Decreto dispone además que el máximo de horas de trabajo en un día no exceda de 8; sin embargo, en circunstancias especiales, se permiten las horas extraordinarias, siempre que no excedan de dos horas en un solo día y de cuatro en una semana.
- b) Decreto No. 128, que limita las horas de trabajo semanales de los mineros y de los trabajadores de las canteras a 40 (por trabajos subterráneos) y 44 (por trabajos en la superficie). Sin embargo, en este Decreto se define la "semana" como el período comprendido entre la medianoche del domingo y la medianoche del domingo siguiente, a fin de facilitar el trabajo por turnos.

/...

- La Ley de dependientes de comercio (cap. 185) que dispone que cada establecimiento comercial permanecerá cerrado por lo menos el domingo o, en su defecto, cualquier otro día de la semana que el Gobernador designe. En la Ley se dispone además que anualmente cada establecimiento cerrará a más tardar a las 18.00 horas en los meses de octubre a marzo inclusive y a las 19.00 horas en los meses de abril a septiembre inclusive, y que en ambos casos no se volverá a abrir antes de las 5.00 horas del día siguiente. Existen algunas excepciones a las disposiciones anteriores, principalmente en relación con los suministros o servicios esenciales. La Ley limita el número de horas de trabajo de los dependientes de comercio a 50 por semana (Decreto No. 5 de 1956). Además, se dispone que por lo menos un día a la semana el dependiente de comercio dispondrá de medio día libre después de las 13.00 horas y que durante ese período de asueto no se le hará realizar ningún trabajo.

- La Ley de descanso del mediodía en el verano (cap. 186) que establece que el Gobernador (en la actualidad el Ministro de Trabajo y Seguridad Social) puede disponer que los establecimientos comerciales cierren, durante el período comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre, desde las 12.00 hasta las 16.00 horas, según fije el Gobernador mediante el decreto pertinente (el período se fija normalmente del 15 de mayo al 15 de septiembre y desde las 13.00 hasta las 16.00 horas).

- No obstante, para la gran mayoría de la fuerza de trabajo, tanto el descanso semanal como las horas de trabajo semanales se regulan por convenios colectivos. A continuación figura un extracto del capítulo pertinente de la Compilación de Convenios Colectivos, al 31 de diciembre de 1976:

"El análisis indica que, de los 32.250 trabajadores examinados, 29.005, o el 89,9%, trabajaban menos de 44 horas semanales (en comparación con 35.835 trabajadores, o el 69,8% en un estudio de 1973), 1.563 trabajadores, o el 4,8%, trabajaban 44 horas semanales (en comparación con 10.203 trabajadores, o el 19,9% en 1973) y 1.692 trabajadores, o el 5,2%, trabajaban más de 44 horas semanales (en comparación con 5.302 trabajadores, o el 10,3% en 1973). La mayoría de los trabajadores que superan las 44 horas semanales de trabajo están empleados en negocios incluidos según las clasificaciones industriales en las categorías 6 y 7, es decir, a) comercio, hoteles y establecimientos de suministros y b) transportes. En el cuadro 3 se analiza el número de trabajadores que observan una semana de cinco días con 44 horas o menos de 44 horas semanales o una semana de seis días con 44 horas o más/menos de 44 horas semanales.

"2. El número de trabajadores que cumplen una semana de cinco días es de 21.447, o el 66,5% (en comparación con 30.737 trabajadores, o el 59,9% en el estudio de 1973). Los 10.803 trabajadores restantes, o el 33,5%, trabajan seis días a la semana (el número correspondiente a 1973 fue de 20.603 trabajadores, o el 40,1%)." El mencionado cuadro 3 se agrega como apéndice II.

3) El trabajo por turnos, en el sentido de que un segundo o tercer turno de trabajadores acuden al trabajo cuando finaliza la jornada laboral normal, no es común en Chipre. Sin embargo, en ciertas empresas, principalmente empresas públicas y algunos departamentos gubernamentales, los trabajadores observan un sistema

de rotación. Esto significa que sus horas de trabajo no son siempre las mismas, sino que rotan una semana tras otra. No obstante, incluso en estos casos, los trabajadores que tienen que trabajar el sábado por la tarde y el domingo toman otro día libre en compensación. En la mayoría de los casos se paga una prima por trabajar a horas no usuales, cuya tasa puede ascender al 15% de los salarios normales.

ii) Vacaciones pagadas

1. Las Leyes de vacaciones pagadas de 1967 a 1972 y los reglamentos correspondientes:

Ley 8 de 1967

Ley 66 de 1972

Reglamento de vacaciones pagadas de 1967

Reglamento (enmendado) de vacaciones pagadas de 1972.

2. La legislación que reglamenta las vacaciones pagadas entró en vigor el 1.º de agosto de 1967 con objeto de garantizar a cada empleado vacaciones anuales pagadas.

La sección 5 de la Ley dispone que cada empleado tiene derecho a un mínimo de nueve días laborables en concepto de vacaciones pagadas si ha trabajado durante un período de un año. El empleado que haya trabajado menos de un año tendrá derecho a un número de días de vacaciones proporcional al tiempo de prestación de su trabajo.

La Ley reconoce el derecho de un empleado a un período más largo de vacaciones si le corresponden por ley, convenio colectivo u otros conceptos.

En virtud de la legislación sobre las vacaciones pagadas, se ha establecido un Fondo Central de Vacaciones al que contribuyen los empleadores; la tasa de dicha contribución depende del número de días de vacaciones a que tiene derecho el empleado, tal como se indica a continuación:

Por 9 días laborables 3% del salario de los empleados

Por 10-11 días laborables 3,5% del salario de los empleados

Por 12 días laborables 4% del salario de los empleados

Por 13-14 días laborables 4,5% del salario de los empleados

Por 15 días laborables 5% del salario de los empleados

y para períodos de vacaciones más largos la tasa de contribución aumenta proporcionalmente.

Un empleado que haya trabajado menos de 25 semanas durante un año determinado no tiene derecho a disfrutar de ningún día de vacaciones pagadas en ese año.

En la sección II de la Ley se faculta al Ministro de Trabajo y Seguridad Social a eximir a un empleador del pago de su contribución al Fondo Central de Vacaciones, para subvencionar las vacaciones de sus empleados, si aplica un sistema de vacaciones que sea más favorable para éstos que las disposiciones contenidas en la legislación de vacaciones pagadas.

/...

Aunque la Ley prevé un mínimo de nueve días de licencia anual, el análisis de los acuerdos colectivos en la Compilación de 1976 de Convenios Colectivos muestra que el trabajador medio disfruta de 15,43 días (en oposición a 14,33 de 1973).

iii) Feriatos oficiales

En relación con los feriatos oficiales pagados, se hace referencia de nuevo a las conclusiones de la Compilación de 1976 de Convenios Colectivos:

"Todos los trabajadores, independientemente del sector de actividad económica en que están clasificados disfrutaban de un número relativamente alto de feriatos oficiales pagados, que va de 10 días a aproximadamente 15 días por año. La media ponderada de los feriatos oficiales pagados para 1976 fue de 12,91 días, en comparación con 13,19 para 1973.

"El aumento de la media ponderada de feriatos oficiales pagados en relación con 1973 se observa en los sectores 1 (agricultura, silvicultura, pesquería, caza), 4 (electricidad, gas, agua) y 7 (transporte, almacenamiento y comunicaciones). Por otra parte, la disminución de la media ponderada de feriatos oficiales pagados aparece en los sectores 2 (minería y canteras), 3 (industrial) y 5 (construcción).

"La mayoría de los convenios colectivos prevén el pago de los feriatos oficiales mediante un sistema de bonos sindicales. En virtud de este sistema, el empleador paga el salario de una semana con un bono que compra a los sindicatos y que equivale al salario del trabajador por el número anual de feriatos oficiales pagados que se haya convenido. De este modo, en los feriatos oficiales, el trabajador cobra de su sindicato. El valor de estos bonos se fija generalmente según el cuadro previsto por la Ley de Vacaciones Anuales Pagadas No. 8 de 1967, para calcular el monto que debe pagarse por libra ganada conforme al número relativo de días de vacaciones."

/...

ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes, reglamentaciones administrativas, etc.

1. La Constitución de la República de Chipre
2. La Ley sobre Sindicatos de 1965
3. La Ley del Servicio Público de 1967
4. La Ley de Trabajadores Portuarios (reglamentación de la Ley de Empleo) Cap. 184
5. La Ley sobre Conflictos Laborales (conciliación, arbitraje e investigación)
6. El Código de Relaciones Industriales.

B. Derecho de constituir sindicatos y de participar en ellos

El derecho de asociación está garantizado por la Constitución. En el artículo 21 de la Constitución de la República de Chipre se dispone que:

- "1. Todas las personas disfrutarán del derecho de reunión política.
2. Todas las personas tendrán derecho a asociarse libremente con otras, principalmente el derecho de constituir sindicatos y de participar en ellos para la defensa de sus intereses. No obstante las restricciones del siguiente párrafo 3 del presente artículo, nadie podrá ser obligado a adherirse a una asociación cualquiera o a continuar siendo miembro de la misma.
3. No deberá imponerse ninguna restricción al ejercicio de estos derechos, a excepción de aquellos que están previstos por la ley y son indispensables únicamente en interés de la seguridad de la República, del orden constitucional, de la seguridad, del orden, de la sanidad o de la moral públicos, o para la protección de los derechos y libertades que la presente Constitución garantiza a todos, participen o no en una reunión cualquiera, o pertenezcan o no a una asociación cualquiera.
4. Estará prohibida toda asociación cuyo fin o actividad sean contrarios al orden constitucional.
5. Podrán adoptarse medidas legislativas con objeto de restringir el ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la gendarmería."

La condición jurídica de los sindicatos está establecida y salvaguardada, mediante su registro, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley sobre Sindicatos de 1965. La solicitud de registro debe presentarse en la forma

/...

prescrita y debe estar firmada por lo menos por siete miembros del sindicato. Cuando el número total de personas empleadas en un arte u oficio determinado para el que se presenta una solicitud sea inferior a siete, dicha solicitud estará firmada por tres miembros del sindicato como mínimo. Si el número de personas que se ocupan en ese arte u oficio es superior a 20, el número de miembros del sindicato solicitante no debe ser inferior a 20 (artículo 8).

El artículo 20 dispone que sólo las personas que participan o trabajan en el arte u oficio a que se refiere el sindicato podrán ser admitidas como miembros de ese sindicato y seguirlo siendo. No obstante, la ley dispone que las autoridades de un sindicato que por sus actividades sindicales no pueden trabajar en el oficio al que se refiere el sindicato y las personas temporalmente desempleadas podrán seguir siendo miembros del sindicato.

El artículo 21 dispone que las personas menores de 16 años no pueden ser miembros de un sindicato y que las menores de 21 años no pueden ocupar un cargo directivo en un sindicato o en una filial de éste.

C. Derecho de los sindicatos a federarse

En la parte III de la Ley sobre Sindicatos de 1965 se dispone lo siguiente:

"Solicitudes para formar confederaciones.

53. 1) Salvo que se disponga expresamente otra cosa en otra parte del texto, esta Ley se aplicará, en la medida de lo aplicable, a una confederación como si los sindicatos registrados que la componen fueran miembros individuales de un sindicato.

2) Salvo que se disponga otra cosa, cada aviso, copia del reglamento u otro documento que según esta Ley haya que firmar, en el caso de una confederación será firmado por el secretario y otro funcionario de la misma.

Solicitud para el registro de una confederación.

54. En el caso de una confederación, la solicitud de registro que habrá de presentarse de conformidad con la sección 8 estará firmada por el secretario y otro funcionario de cada uno de los sindicatos que compongan la confederación, e irá acompañada de una declaración de cada sindicato, firmada por el secretario del mismo, de que la solicitud se hace con el consentimiento de los miembros, expresado por una mayoría de votos en una votación secreta celebrada en una reunión general o en una conferencia de delegados del sindicato.

/...

Restricción al registro de una confederación.

55. El Jefe del Registro no registrará a ninguna confederación a menos que cada uno de los sindicatos que forman dicha confederación esté debidamente registrado.

Adiciones al número de miembros de las confederaciones

56. Cuando una confederación se haya registrado en virtud de lo dispuesto en esta Ley, ningún sindicato podrá concertar un acuerdo para ser admitido como miembro de la misma o ser miembro de esa confederación registrada a menos que

a) ese sindicato esté debidamente registrado;

b) se haya presentado al Jefe del Registro una declaración firmada por el secretario de esa confederación registrada para certificar que ese sindicato ha presentado una solicitud de admisión como miembro, acompañada de una declaración, según lo dispuesto en la sección 54, y que tal solicitud ha sido debidamente aprobada por la confederación.

Funcionarios de la confederación

57. Nadie será funcionario de una confederación a menos que sea funcionario o miembro de una de las federaciones constitutivas o de los sindicatos que forman esa confederación."

No hay ninguna disposición jurídica con respecto al derecho de los sindicatos o confederaciones de sindicatos a constituir organizaciones sindicales internacionales o unirse a ellas. Sin embargo, en la práctica, los sindicatos pueden hacerlo, y todos los sindicatos o federaciones sindicales importantes de Chipre están afiliados a sindicatos o federaciones internacionales.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar libremente

La Ley dispone que los sindicatos registrados con arreglo a lo dispuesto en ella pueden tener bienes, concertar contratos, entablar acciones y demás procedimientos jurídicos y defenderse en ellos y adoptar las medidas necesarias a los fines de su constitución y propósitos. Además, la Ley dispone que ningún sindicato será considerado ilegal por la mera razón de que sus propósitos restringen la actividad laboral y ninguno de los miembros de ese sindicato podrá ser objeto de procedimientos penales por conspiración u otros cargos. (Artículo 38).

Las disposiciones del artículo 40 protegen a los miembros de los sindicatos, en algunas condiciones, contra los procedimientos penales por conspiración en relación con conflictos laborales. No obstante, la Ley no les concede inmunidad en materia de disturbios, reuniones ilegales, quebrantamiento de la paz, sedición

/...

ni ningún otro delito contra el Estado. El artículo 41 concede inmunidad a las personas que actúan en previsión o a causa de un conflicto laboral contra los juicios civiles por motivos tales como: inducir a una persona a romper un contrato de trabajo, interferir en el trabajo o el empleo de otra persona, o en el derecho de alguna otra persona a disponer de su capital o de su fuerza de trabajo según desee.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 50, es ilegal imponer como condición para emplear a un trabajador que no se una a un sindicato o que deje de ser miembro de un sindicato. También es ilegal despedir o perjudicar a un trabajador por ser miembro de un sindicato. No obstante, no se impone a los empleadores ninguna limitación en la elección de trabajadores, en el sentido de que estén obligados a contratar únicamente a miembros de sindicatos.

En la primera lista (artículo 18) de la Ley, en la que se exponen los asuntos con respecto a los cuales debe haber disposiciones en el reglamento de cada sindicato registrado, se especifica que las decisiones deben tomarse por votación secreta en los casos siguientes:

1. Cambio del nombre del sindicato
2. Fusión con otro sindicato
3. Asociación con una federación o confederación o constitución de una federación o confederación
4. Disolución del sindicato
5. Elección de delegados al sindicato o a una federación
6. Elección de los funcionarios de una filial
7. Elección de los funcionarios de una federación o confederación
8. Enmienda del reglamento del sindicato

Además, también se requiere una decisión por votación secreta de los miembros de un sindicato afectado por un conflicto sindical con respecto a las cuestiones relacionadas con los cierres patronales o las huelgas (toda decisión de participar en un cierre patronal o en una huelga está sujeta a la aprobación del comité de administración del sindicato).

E. Derecho de huelga

En el Artículo 27 de la Constitución de la República de Chipre se dispone que:

"1. El derecho de huelga está reconocido y su ejercicio puede ser reglamentado por ley únicamente a los efectos de salvaguardar la seguridad de la República o el orden constitucional o público o la seguridad pública o el mantenimiento de los suministros y servicios esenciales para la vida de los habitantes o para la protección de los derechos y libertades garantizados por esta Constitución a toda persona.

/...

2. Los miembros de las fuerzas armadas, la policía y la gendarmería no tienen derecho de huelga. Por ley se podrá ampliar tal prohibición a los funcionarios públicos."

Hasta ahora no se ha promulgado ninguna ley con miras a reglamentar el derecho de huelga o a prohibir las huelgas de los funcionarios públicos.

La Ley sobre Sindicatos de 1965 no se refiere de manera directa a la huelga. La definición de "conflicto de trabajo" y de "trabajador" que se da en el artículo 2 de esa Ley ha sido interpretada por el Fiscal General en el sentido de que las huelgas de solidaridad, es decir, las huelgas de trabajadores que no están empleados por el empleador con el que se planteó el conflicto laboral no están legalmente protegidas.

El artículo 44 de la Ley sobre Sindicatos, que se refiere a los piquetes pacíficos, dispone que es legal que uno o más de los funcionarios o miembros de un sindicato registrado involucrado en un conflicto laboral y una o más personas que representen a un empleador o una empresa, en previsión o a causa de un conflicto laboral, concurren a un lugar en que trabaja o desempeña tareas una persona, si concurren a dicho lugar únicamente con el propósito de persuadir por medios pacíficos a esa persona de que trabaje o se abstenga de trabajar.

Según el artículo 45, una persona es culpable de intimidación y molestia, si, con miras a obligar a otra persona a hacer o abstenerse de hacer algo que legalmente tiene derecho a abstenerse de hacer o hacer:

- a) intimida o recurre a la violencia para intimidar a esa persona o a su mujer o a sus hijos o daña sus bienes; o
- b) sigue continuamente a esa persona de un lugar a otro;
- c) esconde cualesquiera herramientas, prendas u otros bienes que esa persona posee o utiliza, o impide u obstaculiza su utilización;
- d) vigila o acecha la casa u otro lugar en que esa persona reside o trabaja o desempeña tareas o se encuentra presente, o el acceso a tal casa o lugar; o
- e) sigue a esa otra persona, junto con dos o más personas, de manera llamativa, por una calle o camino.

El Código de Relaciones Industriales amplía el preaviso de las huelgas o los cierres patronales por conflictos de intereses a 10 días (en vez de 7 como se había convenido en el Acuerdo Básico de 1962) y reafirma que todos los conflictos relativos a derechos deben someterse oportunamente a arbitraje obligatorio.

Además de las restricciones impuestas en el párrafo 5 del artículo 21 de la Constitución de Chipre, la Ley del Servicio Público dispone que los funcionarios públicos no pertenecerán a ningún sindicato que no esté exclusivamente compuesto de funcionarios públicos o que se encuentre federado con otro sindicato o federación cuya composición no sea de funcionarios públicos exclusivamente.

/...

ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. La Ley de Seguridad Social de 1972 a 1976 y sus reglamentos son los siguientes:

Ley No. 106 de 1972

Ley No. 32 de 1976

Ley No. 68 de 1976

Reglamento de Seguridad Social de 1972 (Prestaciones)

Reglamento de Seguridad Social de 1972 (Enfermedades)

Reglamento de Seguridad Social de 1976 (Enfermedades) (Enmienda)

Reglamento de Seguridad Social de 1972 (Aportaciones)

Reglamento de Seguridad Social de 1976 (Aportaciones) (Enmienda)

Reglamento de Seguridad Social de 1977 (Cuenta de prestaciones por desempleo)

Se adjunta copia de las leyes y los reglamentos mencionados.

2. El primer Plan de Seguridad Social se inició en Chipre en enero de 1957. Más adelante, fue enmendado y perfeccionado gradualmente, tanto en lo que respecta al alcance como a las prestaciones. En la actualidad, el Plan se rige por la legislación ya indicada.

Alcance:

En el Plan se prevé la protección obligatoria de casi todos los empleados y trabajadores independientes de la isla. La excepción principal es la de la mujer que trabaja en tareas agropecuarias y vive con su cónyuge o sus padres.

Una persona a quien el Plan no proteja obligatoriamente puede asegurarse de manera voluntaria si satisface una cualquiera de las siguientes condiciones:

a) que haya hecho 156 aportaciones, como empleado o como trabajador independiente;

b) que resida normalmente en Chipre y haya hecho al menos 50 aportaciones como empleado o como trabajador independiente;

c) que resida normalmente en Chipre y trabaje fuera de Chipre para un empleador que tenga un lugar de actividad comercial en Chipre.

/...

Se estima que el 80% de la población económicamente activa de Chipre disfruta de la protección obligatoria prevista por el Plan. El 20% restante está constituido en su mayor parte por mujeres casadas, que viven con sus cónyuges o con sus padres y trabajan en tareas agropecuarias pero no como empleadas.

Para las categorías de personas exentas de protección obligatoria, véase la parte II de la Primera y la Segunda Listas de la Ley 106 de 1972.

Financiación:

El Plan se financia mediante aportaciones semanales uniformes. En el caso de los empleados, hay tres aportaciones iguales que son pagaderas: una por el empleador, una por el empleado y una por el Estado. En el caso de los trabajadores independientes y los contribuyentes voluntarios, hay dos aportaciones pagaderas: una por el propio contribuyente y una por el Estado (esta última es el 50% de la del contribuyente). Las tasas de aportaciones pagaderas en la actualidad por cada una de las partes contribuyentes son las siguientes:

	Empleador	Empleado	Estado	Total
	(Libras chipriotas)			
Empleados	0,475	0,475	0,475	1,425
Trabajadores independientes y contribuyentes voluntarios	Contribuyente	Estado	Total	
	0,900	0,450	1,350	

Prestaciones:

En el Plan se prevén prestaciones por enfermedad y maternidad, pensiones de invalidez y ancianidad, prestaciones para supérstites y de desempleo, y un subsidio de matrimonio. El Plan de Seguridad Social no proporciona atención médica ni prestaciones familiares.

Prestación por enfermedad:

Una persona que no está en condiciones de trabajar tiene derecho a una prestación por enfermedad si es mayor de 16 años y menor de 65 años, siempre que satisfaga los requisitos pertinentes en materia de aportaciones. La persona a quien corresponda una prestación por enfermedad tiene derecho a tal prestación durante un mínimo de 78 días. Por cada aportación abonada en exceso de 26, es pagadero un día adicional, hasta un máximo de 156 días. La persona que haya agotado su derecho a la prestación recupera ese derecho después del pago de 13 aportaciones. En el caso de los trabajadores independientes, la prestación no es pagadera durante los primeros 78 días de enfermedad. Tampoco es pagadera a los empleados durante los primeros tres días de enfermedad.

/...

Prestaciones por maternidad:

Subsidio de maternidad: el subsidio de maternidad es pagadero si la mujer o su marido satisfacen las condiciones pertinentes en materia de aportaciones a la fecha del alumbramiento. En el caso en que se produzcan nacimientos múltiples, el subsidio de maternidad es pagadero respecto de cada uno de los hijos.

Subvención de maternidad: una mujer está en condiciones de recibir una subvención de maternidad si satisface las condiciones pertinentes en materia de aportaciones y presenta un certificado médico en el que se indique que se prevé el alumbramiento para una determinada semana, debidamente especificada. La subvención de maternidad es pagadera por un período de 12 semanas: seis semanas antes del alumbramiento, la semana de éste y otras cinco semanas posteriores.

Pensión por invalidez:

Una persona tiene derecho a recibir una pensión por invalidez:

- i) si ha estado incapacitada para trabajar durante 156 días en cualquier período de interrupción del empleo;
- ii) si, después de 156 días de incapacidad, prueba que aún está incapacitada para trabajar y que es probable que siga incapacitada permanentemente; y
- iii) si es de edad inferior a la necesaria para tener derecho a jubilación y satisface las condiciones pertinentes en materia de aportaciones.

La pensión por invalidez es pagadera hasta que el beneficiario cumple 65 años de edad, momento en que la pensión por invalidez se convierte en pensión por ancianidad.

Pensión por ancianidad:

Una persona tiene derecho a recibir una pensión por ancianidad:

- i) si ha cumplido 65 años; y
- ii) si, habiendo cumplido esa edad, satisface las condiciones pertinentes en materia de aportaciones.

La persona que, al cumplir 65 años de edad, no satisface las condiciones pertinentes en materia de aportaciones pasa a tener derecho a una pensión por ancianidad a partir del primer día siguiente a aquel en que haya satisfecho esas condiciones.

La pensión por ancianidad es pagadera de por vida.

/...

Prestaciones para supérstites:

Pensión de la viuda: Una viuda tiene derecho a una pensión de viudez si su marido, en el momento de su muerte, era un pensionado o satisfacía las condiciones pertinentes en materia de aportaciones. Además, la viuda, en el momento de la muerte de su marido, debe haber estado viviendo con él o dependiendo de él para su mantenimiento en forma total o principal.

Prestación de orfandad: La prestación de orfandad es pagadera a una persona que se hace cargo de un huérfano que haya perdido a ambos padres, a condición de que al menos uno de ellos haya estado asegurado. Se considera huérfano a un niño menor de 15 años, o de entre 15 y 18 años de edad si concurre regularmente a la escuela, o de cualquier edad si está permanentemente incapacitado. Salvo, naturalmente, en caso de fallecimiento, el huérfano a quien se deja de considerar tal, pasa a tener derecho a un subsidio igual a 52 veces la tasa semanal de la prestación de orfandad.

El pago de la prestación de orfandad no está sujeto a ninguna condición en materia de aportaciones.

Subsidio para gastos fúnebres: El subsidio para gastos fúnebres es pagadero respecto de la muerte de cualquier persona que:

- i) En la fecha de su muerte, satisfacía las condiciones pertinentes en materia de aportaciones; o
- ii) En la fecha de su muerte tenía derecho a una pensión por ancianidad, invalidez o viudez o a una prestación de viudez; o
- iii) Cuya muerte haya sido causada por un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional.

El subsidio para gastos fúnebres es pagadero a la viuda o al viudo de la persona fallecida, de tratarse de una persona casada, y, en cualquier otro caso, a la persona que designe el Director del Plan de Seguridad Social.

Prestaciones en efectivo por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales:

Prestación por accidente: La prestación por accidente es pagadera en caso de incapacidad temporaria. Por los primeros tres días de incapacidad no se hace ningún pago. La prestación por accidente se paga durante un máximo de 12 meses.

Prestación por invalidez: La prestación por invalidez es pagadera a una persona que, como resultado de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, experimenta una pérdida de facultades físicas o mentales de un 10% o más.

Para grados de invalidez de entre el 10% y el 19%, se paga una suma global; para grados de invalidez del 20% o más, se paga una pensión.

/...

Prestación en caso de fallecimiento: Cuando una persona fallece de resultas de un accidente de trabajo o una enfermedad ocupacional, se paga la prestación correspondiente.

Si el fallecido deja una viuda, la prestación es pagadera como pensión de viudez, a condición de que en el momento de su muerte su cónyuge hubiera estado viviendo con él o dependiendo de él para su mantenimiento en forma total o principal.

La pensión de viudez es pagadera a la viuda de por vida o hasta que contraiga nuevo matrimonio. En este último caso, la pensión deja de ser pagadera a partir de la fecha en que se contraiga nuevo matrimonio, y la viuda recibe una suma global igual a 52 veces la pensión semanal.

Si la persona fallecida es una mujer que deja un viudo, una pensión es pagadera a éste, a condición de que se encuentre incapacitado permanentemente para su propio sostén y dependiera en forma total o principal de su esposa fallecida.

Si los supérstites de una persona fallecida no son ni el cónyuge ni un hijo huérfano, sino sus padres, una pensión es pagadera a cada uno de los padres, a condición de que el fallecido los hubiera mantenido en forma total o principal, o hubiera podido estar manteniéndolos de esa manera a no ser por el accidente. La pensión para los padres es pagadera de por vida, pero, en el caso de la madre, deja de pagarse si contrae nuevo matrimonio.

El pago de prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales no está sujeto a ninguna condición en materia de aportaciones.

Prestaciones en especie:

Las personas que reciben una pensión por invalidez, una prestación por accidente o una prestación por incapacidad tienen derecho a tratamiento médico gratuito. Ese tratamiento se dispensa en los hospitales e instituciones gubernamentales y los gastos son sufragados por el Plan de Seguridad Social.

Prestaciones por desempleo:

Prestación por desempleo: En términos generales, de acuerdo con el Plan de Seguridad Social, una persona que está involuntariamente desocupada tiene derecho a una prestación por desempleo en las mismas condiciones y por el mismo tiempo que en el caso de la prestación por enfermedad. Sin embargo, si se agota el derecho a esta prestación, la persona puede volver a recibirla después del pago de 26 aportaciones. La citada prestación no es pagadera durante los primeros tres días de desempleo.

Pagos a quienes hayan perdido su empleo por reducción de la plantilla, de conformidad con la legislación sobre terminación del empleo: Además de la prestación por desempleo prevista en el Plan de Seguridad Social general, un empleado que es despedido por su empleador a causa de una reducción de la plantilla tiene derecho a una compensación por desempleo del Fondo ad hoc que se estableció en virtud de la legislación de terminación del empleo, ya mencionado en el artículo 6 del presente informe.

El Fondo ad hoc se financia mediante contribuciones a cargo exclusivamente de los empleadores y establecidas a una tasa del 0,5% de los salarios de los empleados.

Un empleado tiene derecho a una compensación por despido en razón de reducción de la plantilla si se lo declara en esas condiciones y si ha estado empleado ininterrumpidamente con el mismo empleador por un período mínimo de 104 semanas. Esa compensación se establece sobre la base de dos semanas de salario por cada año de servicio, para los primeros seis años, y de una semana de salario por cada año de servicio que exceda de los seis, con un máximo de 20 años de servicio. La prestación de servicios se computa a partir de 1964 y no se toman en cuenta los salarios que excedan de 30 libras semanales o 130 libras mensuales.

La compensación se concede en forma de pagos periódicos o como suma global, según se indica a continuación.

Se realizan pagos periódicos si la persona está incapacitada para trabajar o sigue desempleada después de haber sido despedida por reducción de la plantilla. Pero los primeros 24 días de desempleo o incapacidad, el monto de los pagos periódicos es igual al total del salario antes de la terminación del empleo; para los días restantes, es igual al 70% de dicho salario.

Un empleado no tiene derecho a una prestación por desempleo en virtud del Plan de Seguridad Social general durante el período en que recibe pagos periódicos por haber sido despedido en razón de reducción de la plantilla. El derecho a gozar de tal prestación se adquiere después de agotado el derecho a los pagos por desempleo en razón de reducción de la plantilla.

Si el empleado no recibe ninguna compensación de desempleo por reducción de la plantilla en forma de pagos periódicos, o sólo recibe parte de esa compensación, se le paga el total o el saldo de la compensación, según corresponda, inmediatamente después de que haya completado 13 semanas de empleo con cualquier empleador. Sin embargo, el requisito de haber completado 13 semanas de empleo no es necesario si el empleado vuelve a trabajar con cualquier empleador después de haber terminado su capacitación profesional en un programa aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Cuando un empleado no recibe la compensación por desempleo en razón de reducción de la plantilla, ya sea en forma de pagos periódicos o como suma global, en las primeras 52 semanas después de la fecha de la terminación del empleo que le otorgó el derecho a dicha compensación, tal empleado pierde su derecho a ella, con sujeción a ciertas excepciones.

Condiciones en materia de aportaciones para la concesión de los diversos tipos de prestaciones correspondientes al Plan de Seguridad Social general:

Las condiciones en materia de aportaciones para los diversos tipos de prestaciones son las siguientes:

/...

Prestación por enfermedad, prestación por desempleo, subsidio de maternidad y subsidio para gastos fúnebres:

- a) No menos de 26 aportaciones pagadas por la persona asegurada; y
- b) No menos de 20 aportaciones pagadas por la persona asegurada o acreditadas a ella respecto del último año completo de aportaciones antes del comienzo del año en que se abonan las prestaciones, incluido el día en que se requiere que las condiciones estén satisfechas.

Subvención de maternidad:

- a) No menos de 156 aportaciones pagadas por la persona asegurada; y
- b) No menos de 20 aportaciones pagadas por la interesada o acreditadas a ella respecto de las 52 semanas inmediatamente anteriores al período para el cual es pagadera la subvención.

Subsidio de matrimonio, pensión de viudez o pensión por ancianidad:

- a) No menos de 156 aportaciones pagadas por la persona asegurada; y
- b) Un promedio anual de no menos de 20 aportaciones pagadas por la persona asegurada o acreditadas a ella durante el período:
 - i) Iniciado el 5 de octubre de 1964, o, si la persona asegurada cumplió los 16 años de edad después del 5 de octubre de 1964, el primer día del año de aportaciones en que cumplió esa edad; y
 - ii) Finalizado el último día del último año completo de aportaciones antes del comienzo del año de aportaciones que incluye la fecha pertinente.

Pensión por invalidez:

- a) No menos de 156 aportaciones pagadas por la persona asegurada;
- b) No menos de 20 aportaciones pagadas por la persona asegurada o acreditadas a ella durante el último año completo de aportaciones anterior a la fecha pertinente; y
- c) Un promedio anual de no menos de 20 aportaciones pagadas por la persona asegurada o acreditadas a ella durante el período:
 - i) Iniciado el 5 de octubre de 1964, o, si la persona asegurada cumplió los 16 años después del 5 de octubre de 1964, el primer día del año de aportaciones en que cumplió esa edad; y
 - ii) Finalizado el último día del último año completo de aportaciones anterior a la fecha pertinente.

/...

Las aportaciones que paga un trabajador independiente no se tienen en cuenta a los fines del cumplimiento de las condiciones en materia de aportaciones para la prestación por desempleo o la subvención de maternidad; de igual modo, las aportaciones que paga un contribuyente voluntario no se tienen en cuenta a los fines del cumplimiento de las condiciones en materia de aportaciones para la subvención de maternidad, las prestaciones por enfermedad o por desempleo y la pensión por invalidez.

Tasas de las prestaciones:

Las tasas de las diversas prestaciones que proporciona el Plan de Seguridad Social general varían según el número medio de aportaciones pagadas y el número de personas a cargo, y, en el caso de invalidez, según el grado de invalidez y el número de personas a cargo, como se indica a continuación:

/...

PRESTACIONES DISTINTAS DE LAS OTORGADAS POR ACCIDENTES DE TRABAJO

PARTE I - Montos del subsidio de matrimonio, el subsidio de maternidad y el subsidio para gastos fúnebres, y tasas semanales de la subvención de maternidad, la prestación por enfermedad y la prestación por desempleo

Tipo de prestación	Tasa semanal de las prestaciones						
	Número medio anual de aportaciones pagadas o acreditadas para cumplir las condiciones pertinentes en materia de aportaciones en cuanto a aportaciones pagadas o acreditadas						
	50	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24
	(Libras chipriotas)						
Subvención de maternidad) Prestación por enfermedad) Prestación por desempleo)	3,750	3,525	3,150	2,775	2,400	2,025	1,650
Prestación de orfandad	3,000	-	-	-	-	-	-
Subsidio de matrimonio	19,000	17,850	15,950	14,050	12,150	10,250	8,350
Subsidio de maternidad	12,000	11,300	10,100	8,900	7,700	6,500	5,300
Subsidio para gastos fúnebres	19,000	17,850	15,950	14,050	12,150	10,250	8,350
Aumento por							
a) Una persona a cargo	1,500	1,410	1,260	1,110	0,960	0,810	0,660
b) Dos personas a cargo	2,250	2,115	1,890	1,665	1,440	1,215	0,990
c) Tres o más personas a cargo	3,000	2,820	2,520	2,220	1,920	1,620	1,320

PARTE II - Tasa semanal de la pensión de viudez, la pensión por ancianidad y la pensión por invalidez

Tipo de prestación	Tasa semanal						
	Número de aportaciones pagadas o acreditadas para cumplir las condiciones pertinentes en materia de aportaciones en cuanto al número medio anual de aportaciones						
	50	45-49	40-44	35-39	30-34	25-29	20-24
	(Libras chipriotas)						
Pensión de viudez) Pensión por ancianidad) Pensión por invalidez)	3,750	3,525	3,150	2,775	2,400	2,025	1,650
Aumento por							
a) Una persona a cargo	1,500	1,410	1,260	1,110	0,960	0,810	0,660
b) Dos personas a cargo	2,250	2,115	1,890	1,665	1,440	1,215	0,990
c) Tres o más personas a cargo	3,000	2,820	2,520	2,220	1,920	1,620	1,320

/...

PRESTACIONES POR ACCIDENTES DE TRABAJO

PARTE I - Tasas semanales de la prestación por accidente de trabajo y de la prestación en caso de fallecimiento

Tipo de prestación	Monto básico	Aumento por una persona a cargo	Aumento por dos personas a cargo	Aumento por más de dos personas a cargo
		(Libras chipriotas)		
Prestación por accidente de trabajo	4 600	1 500	2 250	3 000
Prestación en caso de fallecimiento:				
i) para la viuda	4 600	1 500	2 250	3 000
ii) para el viudo	4 600	1 500	2 250	3 000
iii) para los padres	2 500	-	-	-

PARTE II - Montos del subsidio por invalidez

Grado de invalidez	Monto del subsidio
(Porcentaje)	(Libras chipriotas)
10	167 000
11	184 000
12	201 000
13	218 000
14	234 000
15	251 000
16	268 000
17	285 000
18	301 000
19	318 000

/...

PARTE III - Tasas semanales de la pensión por invalidez

Grado de invalidez (Porcentaje)	Básica	Aumento por un familiar a cargo	Aumento por dos familiares a cargo	Aumento por más familiares a cargo
		(Libras chipriotas)		
100	4,600	1,500	2,250	3,000
90	4,140	1,350	2,025	2,700
80	3,680	1,200	1,800	2,400
70	3,220	1,050	1,575	2,100
60	2,760	0,900	1,350	1,800
50	2,300	0,750	1,125	1,500
40	1,840	0,600	0,900	1,200
30	1,380	0,450	0,675	0,900
20	0,920	0,300	0,450	0,600

3. Como ya se mencionó, el Plan de seguridad social se creó en 1957; abarcaba parte de la mano de obra empleada en la isla, los trabajadores agropecuarios y los trabajadores independientes que quedaban fuera de su ámbito.

En 1964 se aprobó una nueva Ley de seguro social por la cual se amplió el alcance de la seguridad social hasta abarcar prácticamente toda la mano de obra de la isla, incluidos los trabajadores agropecuarios y los trabajadores independientes. Además de ampliar el alcance del plan, la nueva Ley aumentó las tasas de las prestaciones en un promedio del 50% e introdujo por primera vez prestaciones de maternidad y prestaciones por accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales.

En enero de 1973 se introdujeron nuevas mejoras en la esfera de la seguridad social. En la Ley pertinente se disponía:

- i) un aumento general de las tasas de las prestaciones, con un promedio del 44,5%;
- ii) la ampliación de las prestaciones por enfermedad y de los subsidios por maternidad para los trabajadores independientes;
- iii) la ampliación de las prestaciones por enfermedad y desempleo para las mujeres casadas;
- iv) la introducción de pensiones de invalidez para empleados y trabajadores independientes; y

/...

- v) la liberalización de las condiciones relacionadas con la duración de las prestaciones por desempleo y por enfermedad.

A principios de 1974 se aumentaron las tasas de las prestaciones en otro 25%.

Además de lo ya mencionado, en octubre de 1974 el Gobierno de Chipre estaba considerando la introducción de un plan complementario de seguro, relacionado con los salarios, que mejoraría sustancialmente la protección del seguro social en Chipre y la haría comparable con la de los países avanzados en la esfera de la seguridad social.

Sin embargo, la invasión de Chipre por Turquía no sólo impidió que se registraran nuevos avances en la esfera de la seguridad social, sino que incluso amenazó la existencia misma del Plan de seguro social. Como resultado de la invasión, fueron desplazados 200.000 chipriotas y ayudaron sin empleo aproximadamente 50.000 empleados y 25.000 trabajadores independientes que aportaban contribuciones al Plan.

Este desempleo en masa tuvo un doble efecto adverso sobre las finanzas del Plan. Por una parte, los ingresos del Plan procedentes de las contribuciones disminuyeron en un 40% y, por otra parte, el Plan tuvo que pagar prestaciones por desempleo a los miles de trabajadores desocupados. En el período comprendido entre septiembre de 1974 y marzo de 1975 el Plan pagó prestaciones por desempleo que ascendieron a 1.907.000 libras chipriotas, lo que representa 15 veces el monto que habría pagado en condiciones normales en el mismo período.

Con respecto al Fondo ad hoc, que pagaba una suma global como indemnización en caso de despido, no estuvo en condiciones de indemnizar a los miles de empleados que habían perdido sus trabajos.

La nueva situación hizo necesaria la introducción de medidas legislativas con el propósito de salvaguardar la existencia del Plan de seguro social y del Fondo ad hoc.

A partir del 15 de julio de 1974 se suspendieron los pagos por despido y, a partir de marzo de 1975, se redujeron en un 14% las tasas de las prestaciones pagaderas con arreglo a la Ley de seguro social.

Además, se suspendió el pago de las prestaciones por desempleo, maternidad y muerte, así como el de los subsidios por casamiento y maternidad.

La recuperación paulatina de la economía, lenta pero sostenida, tuvo un efecto beneficioso sobre las finanzas de nuestros planes de seguridad social e hizo posible que en 1977 se reintrodujeran las prestaciones de seguro social cuya vigencia se había suspendido y que se restauraran las tasas de las prestaciones que regían en marzo de 1975.

Las tasas de las prestaciones que se otorgan en la actualidad están por debajo de las normas establecidas por los convenios internacionales, en particular, los Convenios 121 y 128 de la Organización Internacional del Trabajo, que Chipre ha ratificado.

/...

En abril de 1977 se restablecieron los pagos de indemnización por despido, aunque en diferentes condiciones, para tener en cuenta la nueva situación económica y social, pero se excluyó completamente el pago de indemnización por despidos ocurridos entre julio de 1974 y abril de 1977.

Pese a los efectos adversos de la invasión turca en los planes de seguro social y en la economía en su conjunto, el Gobierno de Chipre hará todo tipo de esfuerzos por mejorar el nivel de las prestaciones, a fin de alcanzar, e incluso exceder, las normas establecidas por los convenios, y de proporcionar a los ciudadanos de la República la mejor protección de seguro social que sea posible.

4. De conformidad con las disposiciones del seguro social, desde marzo de 1975 el Departamento de Bienestar Social ha asumido la responsabilidad jurídica de otorgar asistencia financiera a todas las personas que residan legalmente en Chipre y cuyos ingresos no sean suficientes para atender a sus necesidades básicas o especiales.

La nueva legislación (Ley de asistencia pública y servicios conexos, No. 10/75, enmendada por la Ley No. 40/76) contiene disposiciones para salvaguardar el derecho de todo ciudadano a asistencia financiera para satisfacer sus necesidades básicas (alimentos, ropa, vivienda, agua, electricidad) y las de sus familiares a cargo. Además, la Ley prevé la prestación de asistencia financiera y social a particulares para que puedan subvenir sus necesidades especiales o urgentes y, en última instancia, bastarse a sí mismos. De conformidad con ello, se brindan servicios sanitarios gratuitos, subsidios adicionales para dietas especiales, subsidios para el mejoramiento de las viviendas, para la capacitación ocupacional y para la compra de herramientas con fines ocupacionales. Además, se proporcionan servicios de trabajadores sociales para las personas de edad avanzada y los inválidos mayores de 18 años que no estén en condiciones de velar por sí mismos, ya sea a domicilio o en hogares privados o estatales para ancianos e inválidos.

DIFICULTADES PARA ASEGURAR EL EJERCICIO DE LOS DERECHOS ESTABLECIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9

1. Al analizar los artículos 6 a 9, según lo expuesto, el Gobierno de Chipre enumera ciertas dificultades con las que tropezó al aplicar dichos artículos, como resultado de la invasión turca contra Chipre en julio de 1974 y de la ocupación militar ilegal por las fuerzas armadas turcas del 40% del territorio de Chipre.

Además, el Gobierno de la República de Chipre lamenta manifestar que no está en condiciones de asegurar el ejercicio de los derechos reconocidos en el Pacto a todos los residentes en el territorio de la República. De hecho, el Gobierno de la República de Chipre se ve impedido de asegurar esos derechos en el mencionado territorio ocupado, sobre el cual Turquía ejerce el control efectivo, pese a las reiteradas resoluciones de las Naciones Unidas en las que se pide que se retiren de Chipre sin demora todas las fuerzas armadas y se exhorta a todos los Estados a respetar la soberanía, la independencia, la integridad territorial y la no alineación de la República de Chipre.

/...

2. La invasión turca contra Chipre y la ocupación ilegal de la mencionada zona acarreó la denegación colectiva de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales, entre ellos, el derecho de libre determinación, reconocido en el artículo 1 del Pacto. Además, a través de su política respecto de la zona ocupada de Chipre, esto es, su política de desarraigar por la fuerza a la población autóctona grecochipriota de esas zonas, negarse a permitir su regreso e implantar colonos procedentes de Turquía, dicho país se propone cambiar la estructura demográfica de Chipre y transformar la zona ocupada en un territorio habitado por turcos.

3. A continuación exponemos algunas de las medidas adoptadas por Turquía, cuyo efecto es impedir que los individuos gocen en Chipre de los derechos reconocidos en el Pacto.

A. DESPLAZAMIENTO DE PERSONAS Y NEGATIVA A PERMITIR QUE RETORNIEN A SUS HOGARES

Durante el avance de las fuerzas armadas turcas en julio y agosto de 1974, cerca de 170.000 habitantes grecochipriotas de la zona ocupada fueron obligados a abandonar sus hogares y tierras y a refugiarse en la zona controlada por el Gobierno. La mayoría de los 20.000 grecochipriotas que quedaron fueron paulatinamente expulsados por las autoridades turcas. Esas expulsiones se efectuaron mediante la fuerza, la intimidación, el acosamiento o la imposición de condiciones de vida inhumanas por parte de la Potencia ocupante. Como resultado, hoy quedan allí sólo unos 1.730 grecochipriotas. Los turcos aún impiden a esas personas el regreso a sus hogares en condiciones de seguridad, a despecho de las sucesivas resoluciones de las Naciones Unidas en que se "considera que todos los refugiados deberían regresar a salvo a sus hogares" y se "exhorta a todas las partes interesadas a que adopten medidas urgentes a tal fin".

En consecuencia, esas personas fueron privadas arbitrariamente de su trabajo, sus medios de vida, sus hogares y sus bienes, que continúan distribuyéndose, entre otros, a turcos importados en masa de Turquía. El mencionado desplazamiento en masa de la población autóctona grecochipriota desde la zona ocupada ha creado un grave problema de desempleo, que, como ya se manifestó, el Gobierno de Chipre se esfuerza por resolver utilizando diversos medios. Los citados actos de Turquía constituyen una denegación del derecho a trabajar, reconocido en el artículo 6 del Pacto.

B. LOS GRECOCHIPRIOTAS QUE VIVEN EN EL ENCLAVE

Como ya se ha dicho, sólo quedan unos 1.730 grecochipriotas en la zona ocupada. Esas personas viven en condiciones inhumanas impuestas por la Potencia ocupante y carecen de todos los derechos humanos básicos y las libertades fundamentales.

- i) Los grecochipriotas que viven en el enclave no pueden ejercer libremente ninguna profesión ni desempeñar ninguna ocupación, comercio o negocio.
- ii) En lo que respecta a la agricultura, no se les permite cultivar sus campos, sea cual fuere la ubicación de éstos.

/...

- iii) No se permite a los médicos ni a los maestros grecochipriotas que visiten la zona ocupada para prestar sus servicios.
- iv) No sólo no se permite a los grecochipriotas elegir libremente su trabajo, sino que, además, se los obliga a trabajar contra su voluntad y sin paga, en la limpieza de calles y edificios.
- v) Como resultado de las restricciones de circulación impuestas a la población grecochipriota, los trabajadores no tienen ninguna posibilidad de buscar y encontrar empleo.

Además, del informe de Asme Humanitas, una organización humanitaria independiente y no política de la República Federal de Alemania, dedicada a la investigación de las violaciones de los derechos humanos en todo el mundo, citamos lo siguiente:

"a) En la isla se priva a un número considerable de personas de sus bienes, sus hogares y sus medios de vida, debido a las restricciones a la libertad de circulación resultantes de la política de las autoridades que controlan la parte septentrional de Chipre.

b) La población de la región septentrional enfrenta grandes dificultades debido a la falta de seguridad para sus vidas y sus bienes.

c) Las condiciones de vida de los grecochipriotas en la zona septentrional son especialmente opresivas, dado que se los priva de sus derechos humanos básicos. Después de visitar la zona de Karpass el 3 de mayo de 1977, y de conversar con varias personas, hemos determinado, en particular, los siguientes hechos:

- ca) Esas personas carecen de libertad de circulación y de comercio;
- cb) Viven temiendo permanentemente por sus vidas y sus bienes debido al hostigamiento continuo por parte de los turcos procedentes del continente y a la falta de protección;
- cc) Carecen de educación secundaria y no cuentan con suficientes escuelas primarias;
- cd) Carecen de servicios médicos adecuados;
- ce) No se les permite trabajar libremente en sus campos y, en muchos casos, les está vedado todo trabajo en ellos;
- cf) A menudo sus hogares y bienes son objeto de robos; las personas son golpeadas y tratadas por lo general de manera inhumana.

/...

E/1978/8/Add.21
Español
Página 45

Los problemas de la población de la zona septentrional están aumentando debido a la actitud de los turcos procedentes del continente, miles de los cuales se han establecido allí. Hemos recibido muchas denuncias de crímenes y atrocidades cometidos impunemente por los turcos procedentes del continente contra la población de la zona septentrional, tanto de grecochipriotas como de turcochipriotas ..."

Nicosia, 22 de agosto de 1978

/...

Apéndice I

Accidentes industriales notificados, por industria, sexo, edad, gravedad y causa

Industria	Número de personas afectadas		Sexo		Edad		Gravedad		Causa					
	Masculino	Femenino	Menos de 18 años	18 años o más	Fatal	No fatal	Máquinas	Medios de transporte	Otro equipo	Materiales y sustancias	Medio ambiente laboral	Otras causas		
Agricultura, caza, silvicultura, pesca	75	40	2	73	1	74	8	7	21	11	12	16		
Minería y canteras	18	1	-	18	-	18	3	1	1	3	5	5		
Manufacturas	247	67	14	233	1	246	93	19	20	53	45	17		
Electricidad, gas y agua	12	1	-	12	-	12	1	2	5	-	4	-		
Construcción	147	7	3	144	1	146	12	16	31	38	42	8		
Comercio mayorista y minorista y restaurantes y hoteles	25	11	-	25	-	25	4	3	1	7	9	1		
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	93	7	-	93	2	91	-	34	1	29	22	7		
Servicios de la comunidad sociales y personales	52	19	2	50	-	52	2	4	5	7	28	6		
Total	669	153	21	648	5	664	123	86	85	148	167	60		

Apéndice II

Horas de trabajo y número de trabajadores que tienen semanas laborales de 5 y de 6 días, por clasificación industrial

Número de la clasificación industrial e industria	Número de trabajadores cuya semana laboral es de 5 días		Número de trabajadores cuya semana laboral es de 6 días		Número total de trabajadores
	44 horas semanales	Menos de 44 horas semanales	44 horas semanales	Menos de 44 horas semanales	
1. Agricultura, caza, silvicultura, y pesca	-	2 050	100	-	2 150
2. Minería y canteras	-	1 900	-	-	1 900
3. Manufacturas	795	9 169	288	748	11 000
4. Electricidad, gas y agua	-	1 155	82	1 803	3 040
5. Construcción	-	6 100	-	-	6 100
6. Comercio, restaurantes y hoteles	-	-	-	332	1 894
7. Transporte, almacenamiento y comunicaciones	-	258	-	2 292	2 680
8. Financiación, seguros, bienes inmuebles, servicios comerciales	-	-	-	1 706	1 706
9. Servicios de la comunidad, sociales y personales	20	-	268	1 492	1 780
10. Otros	-	-	-	-	-
Total	815	20 632	738	8 373	32 250

Lista de documentos anexos al informe*

1. Ley 24, de 1967, sobre la terminación del empleo.
2. Ley 1, de 1975, sobre la terminación del empleo.
3. Ley 18, de 1977, sobre la terminación del empleo.
4. Reglamentos de 1977 sobre la terminación del empleo (Fondo ad hoc).
5. Resumen del informe anual del Ministerio del Trabajo y Seguro Social para el año 1976 (Serie de Publicaciones Laborales No. 56).
6. Ley de 1974 sobre capacitación industrial (traducción no oficial).
7. Ley de 1967 sobre vacaciones anuales pagadas.
8. Ley de 1972 sobre vacaciones anuales pagadas.
9. Reglamentos de 1967 sobre vacaciones anuales pagadas.
10. Reglamentos de 1972 (enmiendas) sobre vacaciones anuales pagadas.
11. Constitución de la República de Chipre.
12. Ley que modifica y codifica la legislación sobre el registro y el control de los sindicatos (7 de diciembre de 1965).
13. Ley de 1967 sobre la función pública.
14. Código de Relaciones Industriales (Serie de Publicaciones Laborales No. 58).
15. Ley de 1972 sobre seguro social.
16. Ley de 1976 sobre seguro social.
17. Reglamentos de 1972 sobre seguro social (Prestaciones).
18. Reglamentos de 1972 sobre seguro social (Enfermedades).
19. Reglamentos de 1976 sobre seguro social (Enfermedades) (enmienda).
20. Reglamento de 1972 sobre seguro social (Aportaciones).
21. Reglamento de 1976 sobre seguro social (Aportaciones) (enmienda).
22. Reglamentos de 1977 sobre seguro social (Cuenta de Prestaciones por Desempleo).

* Estos documentos están disponibles para consulta en los archivos de la Secretaría, en su idioma original, como fueron recibidos de Chipre.