

NACIONES UNIDAS

CONSEJO
ECONOMICO
Y SOCIAL



Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.24
12 diciembre 1978
ESPAÑOL
ORIGINAL: RUSO

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Informes presentados en conformidad con la resolución 1988 (IX)
del Consejo por los Estados Partes en el Pacto sobre los derechos
reconocidos en los Artículos 6 a 9

BULGARIA 1/

15 de noviembre de 1978

La República Popular de Bulgaria ratificó el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales por el Decreto No. 1199 del Presídium de la Asamblea Nacional, de 23 de julio de 1970, que se publicó en el boletín "Drzawen Vestnik", No. 60 de 1970.

El presente informe se elabora en conformidad con las disposiciones de los Artículos 16, párrafo 1 y 17, párrafo 2 del mismo Pacto, y tiene por objeto exponer la reglamentación normativa vigente en la actualidad de los derechos reconocidos en los Artículos 6 a 9 del Pacto, así como las medidas que nuestro país ha tomado para garantizar y aplicar esos derechos.

Bulgaria, en efecto, ha puesto en práctica los principios incorporados en el artículo 1 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, simultáneamente con la Constitución de la República Popular de Bulgaria, aprobada por referéndum de toda la nación, celebrado el 16 de mayo de 1971, y promulgada en la 16a. sesión de la Asamblea Nacional de la quinta legislatura, en la solemne sesión del 18 de mayo de 1971. La Constitución garantiza la libre determinación de la condición política del pueblo búlgaro y establece el orden de libre realización de su desarrollo económico, social y cultural (Capítulo II, Organización Social y Económica de la República Popular de Bulgaria).

En la Constitución de la República Popular de Bulgaria (artículo 35) se establece que no se reconocen privilegios ni limitaciones en materia de derechos por motivos de nacionalidad, origen, religión, sexo, raza, educación o condición social y financiera. El Estado garantiza la igualdad de los ciudadanos mediante la creación

1/ Los documentos a que se hace referencia en este informe están a disposición para su consulta en los archivos de la Secretaría en su idioma original, tal como se recibieron de Bulgaria. La lista de los documentos figura anexa a este informe.

de condiciones favorables y oportunidades para que ejerzan sus derechos y cumplan sus obligaciones. Toda prédica encaminada a fomentar el odio o la humillación del ser humano por motivo de raza, nacionalidad o religión está prohibida y es castigada. En la República Popular de Bulgaria (Artículo 36 de la Constitución de la República Popular de Bulgaria), los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos. Los principios fundamentales enumerados han sido incorporados por completo en la legislación de la República Popular de Bulgaria y rigen la defensa de los derechos de los ciudadanos del país.

El desarrollo social, político y económico de la República Popular de Bulgaria en su totalidad está orientado a elevar el nivel de vida de la población. Conforme a la planificación a largo y a corto plazo de la distribución territorial de las capacidades productivas y de su renovación y modernización, cada año surgen nuevas ramas y aspectos en las actividades de producción, en que se organiza el trabajo conforme a las categorías correspondientes de los trabajadores. En régimen planificado, se asegura la educación de la juventud en los centros docentes correspondientes, se elevan las calificaciones y se prepara a trabajadores y empleados. Esto se realiza gratuitamente y en las condiciones más favorables (vacaciones complementarias, jornada laboral reducida, etc.), para los participantes sin interrupción de su trabajo de producción.

El Estado revela una constante preocupación por perfeccionar la organización del régimen de salarios y prepara un nuevo sistema de remuneración del trabajo, que asegure mejor retribución por el trabajo con productividad más elevada y mayor eficacia social para la economía nacional. Periódicamente, se elevan los salarios a determinadas categorías de trabajadores (1973, 1974, etc.), y se aumenta el salario mínimo.

Paulatinamente, se reduce la duración de la jornada laboral y en casi en todas las ramas se ha establecido ya la semana laboral de cinco días. La duración normal del trabajo por semana es de 42 horas y media.

En 1973, se aumentaron las vacaciones pagadas y sin paga establecida para la mujer que preste servicios como trabajadora o empleada para atender al niño pequeño. En 1974 y 1975, se fijaron subsidios en efectivo, que se abonan a las mujeres con hijos a su cargo que sean alumnas de centros docentes de enseñanza superior, de enseñanza superior incompleta y de algunos centros de enseñanza media, a las mujeres que hayan dado a luz antes de seis meses a contar de la fecha de rescisión del contrato de trabajo, aumentos a las mujeres con hijos, cuyos esposos hayan cumplido el servicio militar, y a otras en condiciones pertinentes. También se ha aumentado la cuantía de los subsidios que se abonan por una sola vez al nacimiento del hijo.

En 1975, en la República Popular de Bulgaria se igualaron las condiciones de jubilación de los campesinos trabajadores de granjas cooperativas y de los obreros y empleados. Como resultado de esta medida, la cuantía de las pensiones de los campesinos trabajadores de granjas cooperativas ha aumentado considerablemente.

/...

Los ciudadanos extranjeros que hayan recibido autorización de residencia permanente en la República Popular de Bulgaria podrán tener acceso al trabajo en empresas, establecimientos y organizaciones, excluidos aquellos cargos para los cuales la ley determine taxativamente la ciudadanía búlgara. Los ciudadanos extranjeros gozarán de todos los derechos de que gozan los ciudadanos búlgaros en lo relativo a las relaciones jurídicas laborales, y disfrutarán de los seguros sociales y de la seguridad social.

En el examen de los diferentes derechos enumerados en el Pacto se indicarán también las nuevas conquistas de los trabajadores búlgaros después de la entrada en vigor del Pacto el 3 de enero de 1976.

Artículo 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. SISTEMA NORMATIVO*

B. CARACTERÍSTICAS GENERALES DEL DERECHO AL TRABAJO EN LA REPUBLICA POPULAR DE BULGARIA

1. Principios generales

En el artículo 32, párr. 1, de la Constitución de la República Popular de Bulgaria se señala categóricamente que el trabajo es un factor fundamental social y económico, mediante el cual se construye la sociedad socialista desarrollada en nuestro país.

La Constitución de la República Popular de Bulgaria, en su Artículo 32, párr. 2, define la función del trabajo en la República Popular de Bulgaria, al elevar a disposición constitucional el principio socialista de la distribución de los bienes materiales: "de cada uno según su capacidad y a cada uno según su trabajo". El principio de la distribución según el trabajo se basa en las relaciones de la producción socialistas, reafirmadas en nuestro país y en nuestra sociedad. Asimismo, en la Constitución se subraya la importancia creciente del aumento incesante de los fondos sociales, destinados a satisfacer las necesidades de todos los ciudadanos. Con cargo a estos fondos, se mejorarán la enseñanza, la cultura, la seguridad social, etc.

El derecho al trabajo se formula en el Artículo 40 de la Constitución como uno de los derechos fundamentales de los ciudadanos en la República Popular de Bulgaria. Este derecho se expresa en la posibilidad garantizada por el Estado a cada ciudadano de escoger libremente su profesión y recibir una remuneración conforme a la cantidad y calidad de su trabajo.

De esta definición del derecho a trabajar se desprende claramente que representa un concepto difícil y complejo, que se caracteriza por las siguientes particularidades esenciales:

* Véase Anexo I.

1. El derecho a trabajar es un derecho subjetivo, que corresponde a cada ciudadano en plena capacidad y posesión de sus derechos políticos y civiles, que haya cumplido los 16 años de edad. Este derecho es subjetivo tanto antes como después de su realización en relaciones jurídicas laborales concretas. Como derecho subjetivo, obliga a todas las personas, además de obligar al poseedor, a no oponer resistencia a su realización, a abstenerse de su violación. Para calificar el derecho a trabajar como derecho subjetivo, no hay necesidad de que exista la obligación por parte de un círculo determinado de personas de cooperar a su realización. Sin embargo, el Estado socialista impone esa obligación, que sirve para expresar su preocupación por determinadas categorías de trabajadores, mediante la creación de normas especiales en defensa de aquellas personas que hayan sido trasladadas a un trabajo ligero, a las mujeres encinta y a las madres con hijos pequeños, mediante el envío de jóvenes especialistas al trabajo.

El derecho a trabajar como derecho subjetivo se refleja en que cada ciudadano tiene la posibilidad de dirigirse a cualquier empresa, a cualquier institución u organización con objeto de ser admitido en la fuerza de trabajo. La empresa está obligada a examinar la propuesta y a tomar la decisión correspondiente. Pero no está obligada indispensablemente a aceptar la propuesta presentada mediante un contrato laboral. Conforme a la compleja valoración de las cualidades del aspirante, la empresa decide soberanamente la cuestión de su admisión al trabajo. No se puede obligar a la empresa coercitivamente a admitir al trabajo a todo el que lo desee, inclusive habiendo vacantes. La excepción de este principio está prevista por nuestra legislación solamente en casos especiales taxativamente previstos por la ley. Así, conforme al Artículo 119 del Código de Trabajo, ninguna empresa, establecimiento u organización podrá negarse a concertar un contrato de trabajo con mujeres embarazadas. En caso de una negativa semejante, la mujer embarazada tiene derecho a presentar su demanda ante los tribunales provinciales y a exigir que se resuelva judicialmente su destino al trabajo.

Las personas que recibieron trabajo ocupan obligatoriamente el puesto de trabajo 1/, los jóvenes especialistas desempeñan el trabajo correspondiente, etc.

El aspirante a la vacante de un cargo determinado, que considere injusta la negativa a ser nombrado para el mismo, podrá exigir del ministerio público la intervención a título de inspección general o bien interponer ante el órgano administrativo superior recurso de apelación contra esa negativa.

Las inspecciones estatales de trabajo del distrito y las oficinas de colocación prestan su activa cooperación a los ciudadanos en busca de trabajo, dirigiéndoles a las empresas correspondientes donde haya puestos de trabajo vacantes 2/. Se dedican con especial empeño a procurar trabajo o formación profesional a los jóvenes

1/ Véase el Artículo I, párr. 3, de la Disposición sobre la colocación de las personas con capacidad reducida para el trabajo.

2/ Véase Reglamento de la organización, funciones y tareas de las inspecciones estatales de trabajo o distrito. En conformidad con el Artículo 5 del Reglamento, las oficinas de colocación organizan y ajustan el sistema de información de los ciudadanos sobre la existencia de puestos de trabajo y de cargos vacantes y prestan su cooperación para su colocación.

de ambos sexos de 16 a 30 años de edad que no estudien ni trabajen 1/, así como a aquellos que estudien y que deseen trabajar durante el tiempo libre de estudio.

2. La realización del derecho a trabajar en nuestro país está GARANTIZADA por el Estado. Está asegurada por la organización socialista de la economía nacional, por el crecimiento incesante de las fuerzas productivas, la eliminación de la posibilidad de crisis económica, y la erradicación del desempleo. La condición más importante para garantizar el derecho a trabajar es el crecimiento constante de las fuerzas productivas. El desarrollo de la economía nacional asegura la incorporación a la producción social de centenares de miles de jóvenes de ambos sexos, que terminaron sus estudios escolares, así como de las personas que se desocupen en las diferentes ramas como resultado del perfeccionamiento de la técnica y del aumento en la productividad laboral. La garantía al derecho a trabajar por parte del Estado se refleja también en el Artículo 40, párr. 3 de la Constitución, donde se estipula que "el Estado garantiza el derecho al trabajo mediante el desarrollo del sistema social y económico socialista".

La preocupación del Estado por aplicar el derecho al trabajo se refleja más en dos tendencias sustanciales, reafirmadas también como disposiciones constitucionales. En primer lugar, está la disposición del Artículo 32, párr. 3 de la Constitución, que dice que "el Estado vela por elevar las calificaciones laborales y por enriquecer la experiencia de los ciudadanos en materia de producción". Consecuencia de la concentración, especialización e intensificación de los procesos de la producción es la reconversión obligatoria de la fuerza de trabajo, que encuentra su expresión en algunas profesiones o especialidades propias de un solo y único tipo de trabajo, en el cambio de profesiones, elevación de las calificaciones, etc 2/. La revolución científico-técnica y, ante todo, la automatización, la electrónica y la cibernética conducen a liberar a especialistas de unas ramas y a su traslado a otros sectores de la economía nacional. Esto exige de los trabajadores el constante perfeccionamiento de sus calificaciones, para desempeñar con éxito las grandes exigencias del trabajo que ha alcanzado un elevado nivel científico y tecnológico muy complicado.

La proclamación en la Constitución de la nueva obligación del Estado de preocuparse por elevar las calificaciones laborales y enriquecer la experiencia productiva de los ciudadanos no significa que el Estado no haya dado hasta ahora muestras de semejante preocupación. Por el contrario, la nueva disposición constitucional solamente eleva a norma de orden superior la práctica ya extensamente difundida de demostrar por todos los medios la preocupación por los trabajadores en este sentido. Ambos métodos de enseñanza (científica y calificación práctica) se aplican extensamente en todas las esferas de la vida material y espiritual de nuestro país. Se organizan cursos, escuelas, círculos científicos, etc 3/.

1/ Véase Resolución del Consejo de Ministros No. 136/31.12.1974.

2/ Este es el significado de la Orden del Consejo de Ministros No. 120, de 2 de septiembre de 1975.

3/ Véase Anexo I, págs. 1 y 2, párrs. 6 a 11 inclusive.

La segunda dirección en que se pone de manifiesto la preocupación del Estado respecto de los trabajadores en la realización del derecho a trabajar es la garantía de condiciones de trabajo sanas y seguras para la salud que se formula en el Artículo 41, párr. 2, de la Constitución y tiene por objeto asegurar a los trabajadores unas condiciones favorables, técnicamente firmes y totalmente higiénicas en el trabajo. Estas condiciones en el trabajo se garantizan mediante la aplicación de las conquistas científicas y tecnológicas.

3. La tercera particularidad característica del derecho al trabajo consiste en que es GENERAL e IGUAL para todos. Corresponde a todos los ciudadanos sin privilegios de ninguna clase. Al cumplir los 16 años, todo ciudadano búlgaro, independientemente de la nacionalidad, origen, religión, sexo, raza, educación, condición social y financiera material, adquiere la capacidad jurídica laboral y puede tener acceso a las relaciones jurídicas laborales. Esto significa que el Estado garantiza a todos los ciudadanos la plena igualdad en el ejercicio del derecho al trabajo. Esto emana de las disposiciones del Artículo 35 de la Constitución. El carácter general e igual para todos del derecho al trabajo se determina no sólo por la igualdad de los ciudadanos ante la ley, sino también por la esencia misma de ese derecho que garantiza a cada ciudadano la posibilidad por medio del trabajo de asegurarse los medios para mantenerse a sí mismo y a su familia.

El carácter democrático y universal del derecho a trabajar y la igualdad de los ciudadanos se manifiestan también en otro aspecto. Nuestra legislación no contiene limitaciones en cuanto al ejercicio del derecho al trabajo respecto de los ciudadanos extranjeros, que residan permanentemente en Bulgaria. Pueden ocupar todos los cargos, excepto aquéllos para los cuales se exija poseer la ciudadanía búlgara (jueces, fiscales, abogados, oficiales, etc.).

Las limitaciones existentes para la admisión al trabajo no se aplican a los extranjeros que residan en el país en virtud de tratados internacionales, en los cuales una de las Partes sea la República Popular de Bulgaria.

Los extranjeros que trabajan en la República Popular de Bulgaria tienen los derechos y obligaciones de los ciudadanos búlgaros en las relaciones jurídicas laborales, asistencia médica, impuestos fiscales, seguridad social y seguros sociales, salvo que se prevea otra cosa en los tratados internacionales, una de cuyas Partes sea la República Popular de Bulgaria 1/.

4. El derecho a trabajar se realiza LIBREMENTE. Esto significa que todo ciudadano tiene derecho a la libre elección de su profesión. Este rasgo característico del derecho a trabajar consta en el Artículo 40, párr. 2 de la Constitución. Dicha libertad de elegir la profesión se refleja tanto en la elevación del nivel de la enseñanza o adquisición de conocimientos especializados, como en la designación para el cargo libremente elegido en una u otra rama, conforme al nivel alcanzado de enseñanza o especialización. Por consiguiente, el libre ejercicio del derecho al trabajo no significa encontrar cualquier trabajo, sino, por el contrario,

1/ Véanse Artículos 19 a 22 de la Ley sobre la residencia de extranjeros en la República Popular de Bulgaria, Boletín "Drzaven Vestnik", No. 93/1972.

escoger para sí el trabajo y cargo deseado, conforme a la preparación y capacidades de cada ciudadano.

En el nombramiento para una serie de cargos está prevista la participación en concurso y, en este caso, para desempeñar el cargo vacante se designa al que más se distinga en el concurso efectuado y al mejor preparado para el trabajo.

5. El derecho al trabajo es ILIMITADO en el sentido de que nadie puede ser privado de su capacidad jurídica laboral, es decir, del derecho a trabajar conforme a las relaciones jurídicas laborales. Nuestra legislación admite solamente la limitación temporal y parcial de la capacidad jurídica para el trabajo en los siguientes casos:

a) en la determinación de las penas con arreglo al Artículo 37, párrs. 6 y 7 del Código Penal, por sentencia, que sea firme, una persona puede ser privada del derecho a ocupar un cargo determinado o a ejercer determinada profesión u oficio. Esa pena se impone por el tribunal independientemente o en combinación con otras, si el cargo, profesión u oficio correspondiente es incompatible con el carácter del delito cometido (Artículo 50, párr. 1, del Código Penal). Cuando estas penas se determinan independientemente o son accesorias a otras (sin privación de libertad), se imponen por un término hasta de tres años en los límites mencionados en la parte correspondiente del Código Penal (Artículo 49, párr. 1). Cuando se determinan conjuntamente con la pena de "privación de libertad", este término puede exceder del término de la pena en no más de tres años (Artículo 49, párr. 2, del Código Penal);

b) en la designación de personas para cargos subalternos y materialmente responsables, que fueran condenadas por uno de los delitos siguientes en conformidad con el Código Penal:

- contra la República Popular de Bulgaria y según los Artículos 106 y 107;
- contra la propiedad socialista según los Artículos 194-206, 208, párr. 2, 209-215, 216, párrs. 1, 2 y 3, 217 y 218;
- contra la economía socialista según los Artículos 219, párr. 3, 220, 222, 224, 225, párrs. 1-5, 226, 229, 231-234, 242, 244 y 246;
- contra la propiedad privada según los Artículos 251-253, 255-259 y 261-266;
- contra las actividades de órganos estatales y organizaciones sociales según los Artículos 276, párrs. 1 y 3, 282-285, 301-395 y 307;
- delitos relativos a la documentación según los Artículos 308-311 y 312-319;
- delitos de peligro público según los Artículos 320 y 340.

Estas restricciones prescriben una vez transcurrido un plazo de 1-5 años a contar del día de la rehabilitación de los condenados 1/.

1/ Estas limitaciones constan en el Ucase No. 1074 del Consejo de Estado de la República Popular de Bulgaria, de 1974, citado en el Anexo No. 1.

c) en la imposibilidad de ocupar el cargo en cuestión por privación de la capacidad jurídica necesaria para el nombramiento para el cargo. La privación de este derecho se efectúa mediante sanción administrativa, si en el instrumento legislativo correspondiente figuran determinadas violaciones concretas y detalladas. Por ejemplo, tales son los casos de privación del derecho al permiso de conducir previstos en el Artículo 44 de la Ley de circulación de carreteras, publicado en el boletín "Drzawen Vestnik", No. 53/6.7.1973 y complementada en el boletín "Drzawen Vestnik", No. 22/16.3.1976.

6. El último rasgo característico del derecho al trabajo consiste en que el trabajo se remunera conforme a la CANTIDAD Y CALIDAD. Este principio fundamental del socialismo se establece en el Artículo 41, párr. 1, de la Constitución y en el Artículo 67 del Código de Trabajo. De él se saca la conclusión de que cualquier trabajo de la producción en la República Popular de Bulgaria se COMPENSA. La valoración cuantitativa del trabajo se realiza mediante el tiempo trabajado (mes, día u hora de trabajo) conforme a las normas laborales de producción o ejecución del trabajo, porcentaje de la circulación de mercancías y otros mecanismos análogos. La valoración cualitativa del trabajo tiene en cuenta su complejidad, dificultad, circunstancias en las cuales se realiza y su valor social. La valoración social, unificada se da en las condiciones de las tarifas y de las plantillas, aprobadas por el Consejo de Ministros conforme a su competencia, establecidas en el Artículo 68 del Código de Trabajo y completa íntegramente el sistema de evaluación de los resultados del trabajo (factores, índices, condiciones, normas y reglas establecidas de la determinación de resultados). En consecuencia se clasifican también la paga complementaria a los trabajadores por su antigüedad sin interrupción en el servicio y trabajo regular, por el trabajo penoso, insalubre o peligroso para la salud, por calificación elevada, posesión de conocimientos de idiomas extranjeros y esteno-gráficos, etc.

El trabajo se remunera de manera uniforme, independientemente de sexo, edad, nacionalidad, etc., de trabajadores y empleados.

Al garantizar el derecho de todo ciudadano al trabajo, la Constitución de la República Popular de Bulgaria impone la OBLIGACION, a cada ciudadano con capacidad de trabajo de realizar una labor socialmente útil conforme a sus capacidades y calificaciones, Artículo 59 de la Constitución. La Constitución prohíbe a los ciudadanos útiles para el trabajo vivir como un parásito a costa de la sociedad o a cargo de otras personas. Tanto el derecho al trabajo como la obligación de trabajar tienen carácter general pero esta generalidad se manifiesta de distinta forma. La sociedad impone la obligación de trabajar conforme a su capacidad solamente a las personas útiles para el trabajo. Al mismo tiempo el derecho al trabajo se garantiza a todos los miembros de la sociedad que han llegado a determinada edad, tanto a los aptos para el trabajo como a las personas con capacidad reducida para el trabajo y a los inválidos.

/...

2. Tipos de garantías para realizar el derecho al trabajo

En la República Popular de Bulgaria se considera que para asegurar la realización del derecho a trabajar no basta con proclamarlo. En la Constitución y en otros instrumentos legislativos se fijan diversos métodos, medios y condiciones que garantizan la efectiva realización del derecho al trabajo.

GARANTIAS ECONOMICAS Y MATERIALES

La principal garantía es la existencia en la República Popular de Bulgaria del sistema económico socialista. El crecimiento de su economía constituye una sólida base para el armonioso desarrollo de la personalidad humana, y la más firme garantía de la plena realización del derecho al trabajo. Sus principales características son las relaciones socialistas en la producción, basadas en la propiedad colectiva de los medios de producción, en la planificación de la economía y de las demás esferas de la vida social mediante una eficaz utilización de los logros del progreso científico y técnico, de los recursos laborales y materiales y de las ventajas que brinda la división internacional socialista del trabajo, y en el permanente desarrollo de las fuerzas productivas.

Una importante garantía económica de la realización del derecho de todo ciudadano a trabajar con arreglo a su capacidad y calificación es el empeño que pone el Estado en crear condiciones que permitan adquirir la profesión y la especialidad elegidas. Ello se logra mediante un sistema de instituciones docentes de distintos tipos y niveles, con equipamiento en consonancia con el actual nivel de la técnica, y mediante la enseñanza gratuita en todas las instituciones educativas (párrafo 1 del Artículo 45 de la Constitución). El Estado alienta la educación concediendo becas, proporcionando vacaciones adicionales a quienes estudian sin dejar de trabajar (incisos c) y d) del párrafo 2 del Artículo 55 del Código de Trabajo, y decreto No. 35 de 28 de febrero de 1961 del Consejo de Ministros, publicado en la gaceta "Drzhaven vestnik" No. 18 de 1961), construyendo alojamientos para estudiantes y alentando a estudiantes especialmente dotados.

Entre las garantías materiales de la realización del derecho a trabajar distintas de las garantías económicas figura la ayuda material que permite la realización de los derechos laborales de obreros y empleados, como pagos en especie, ropa de trabajo, alimentación gratuita, vivienda, electricidad, calefacción, transporte gratuito, etc. Entre esas garantías figuran también diversos medios de protección y profilaxis que aseguran que los obreros y empleados puedan desempeñar eficazmente sus obligaciones laborales sin consecuencias nocivas para la salud, tales como ropa ordinaria, ropa especial de trabajo, protección personal, antídotos, servicios de protección, dispositivos de ventilación, etc.

GARANTIAS JURIDICAS

Las garantías jurídicas de la realización del derecho a trabajar son las normas jurídicas previstas en nuestra legislación laboral. Dichas normas regulan los comienzos de las relaciones laborales, su correcta y legal realización y la protección de los derechos laborales violados de obreros y empleados en caso de que se le ponga término o se la restablezca.

Con arreglo a la legislación vigente, los fundamentos jurídicos en que se basa cualquier comienzo de relación laboral son los siguientes: contrato de trabajo, incluida la designación a un trabajo de los jóvenes especialistas egresados de establecimientos educativos especializados superiores, superiores incompletos y medios; elecciones; afiliación a una cooperativa de producción (industrial y agrícola); y decisión judicial. Los cinco orígenes fundamentales de la relación laboral se caracterizan por el hecho de que el obrero o empleado elige libremente el puesto y el lugar de trabajo y en un momento determinado expresa su conformidad con dicho puesto y condiciones.

Otra garantía jurídica del comienzo de la relación laboral es el sistema de normas jurídicas que ayudan al ciudadano a encontrar un puesto conforme a su especialización. Estas normas son las garantías jurídicas relativas al comienzo de la relación laboral. Las más importantes son las siguientes:

a) Las dependencias estatales regionales de inspección laboral y las oficinas de trabajo de los consejos populares se encargan de asignar y trasladar a los trabajadores, preparar la documentación necesaria e informar sobre las necesidades de las empresas relativas a obreros y especialistas. Dichas dependencias estatales son centros de distribución de trabajadores y de información y orientación para los ciudadanos que buscan trabajo;

b) Para asegurar la correcta selección de los candidatos a los puestos vacantes, en los instrumentos normativos 1/ se prevé la posibilidad de realizar exámenes o concursos previos entre los candidatos para evaluar objetivamente su preparación;

c) También puede considerarse como garantía jurídica relacionada con el comienzo de la relación laboral la disposición del Artículo 19 del Código de Trabajo relativa a la concertación de un acuerdo laboral de prueba. No existe ningún impedimento para que ese plazo se estipule a favor del obrero o empleado. Si el período de prueba se concluye con éxito, se firma el contrato laboral definitivo. Si el obrero o empleado continúa trabajando después de finalizar el período de prueba sin objeciones de la administración, se considera que el trabajador ha sido aceptado en forma definitiva. Considérase nulo un acuerdo en virtud del cual no se remunere la labor del obrero o empleado durante el período de prueba;

d) Una importante garantía jurídica relacionada con el comienzo de la relación laboral son las disposiciones que permiten desempeñar sólo algunas funciones de un determinado puesto o trabajar a jornada parcial. Ello resulta particularmente conveniente para las amas de casa y las mujeres con hijos pequeños, que pueden compartir así su participación en la economía con sus responsabilidades familiares 2/;

1/ Véase el inciso 3 del párr. 31 de la ordenanza No. 15 del Comité de trabajo y salarios publicado en la gaceta "Drzhaven vestnik", Nos. 43 y 44 de 1976, y 98 de 1968.

2/ Véase el párrafo 12 de la ordenanza No. 15 sobre la aplicación de los horarios de trabajo, de 1967, y la decisión No. 471 de 4 de diciembre de 1964 aprobada por el Consejo de Ministros.

e) Una importante garantía jurídica relacionada con la realización del derecho a trabajar y la libertad de elección del lugar y tipo de trabajo es la protección contra una negativa injustificada de trabajo. Las personas a que se haya negado injustificadamente trabajo pueden recurrir en lo administrativo a la organización superior o a la fiscalía, en el marco de la vigilancia de carácter general que ésta realiza.

GARANTIAS JURIDICAS DURANTE LA VIGENCIA DE LA RELACION LABORAL

Las garantías jurídicas de la legislación laboral con respecto a las relaciones laborales durante su vigencia efectiva son también de gran importancia para los obreros y empleados, ya que aseguran el curso normal de la producción, la observancia de las condiciones aceptadas en el contrato de trabajo, una remuneración justa, condiciones favorables de trabajo, etc.

Definición, estabilidad e invariabilidad de la función laboral

En el Artículo 15 del Código de Trabajo se subraya especialmente que al concertar el contrato de trabajo es necesario obtener el acuerdo de ambas partes y definir el lugar y la naturaleza del trabajo realizado. También pueden incluirse otras estipulaciones que no contradigan las normas obligatorias. El contenido del contrato de trabajo se determina libremente por ambas partes. La naturaleza y el alcance del trabajo se definen en descripciones especiales de puestos en el caso de empleados, y en manuales de tasas y calificaciones en el caso de obreros.

Ante el aumento de la concentración, la especialización y la automatización, así como de la intensificación de la producción en diversas ramas de la economía nacional, surge la necesidad de combinar varias profesiones. En estos casos el obrero o empleado debe desempeñar en la misma jornada de trabajo más de una función, lo que debe reflejarse en el contrato de trabajo.

En el Código de Trabajo (Artículo 24) figura una importante garantía por la que se prohíbe que una de las partes en el contrato de trabajo introduzca cambio alguno en la naturaleza del trabajo. Eso significa que por la duración de la vigencia del contrato no puede destinarse a un obrero o empleado a un trabajo cuya naturaleza se aparte de lo convenido en el contrato y no corresponda al puesto desempeñado. Sólo se admiten excepciones a dicho principio en los casos siguientes:

- por común acuerdo de ambas partes;

- por las razones de producción señaladas en el Artículo 25 del Código de Trabajo, a saber: por necesidades de producción, por detención del trabajo y por circunstancias inevitables. En los dos primeros casos no puede requerirse la realización de un trabajo que no corresponda a la calificación, mientras que en el tercer caso ello es posible;

- por motivos propios del obrero o empleado:

/...

- a) en caso de reducción en la categoría - párrafo 4 de la ordenanza P-8 de 11 de marzo de 1977 del Comité de Trabajo y Salarios;
- b) en caso de ascenso;
- c) en caso de sanción disciplinaria, con arreglo a los párrafos d) y e) del Artículo 130 del Código de Trabajo;
- d) en caso de embarazo y maternidad (Artículos 118 y 118a. del Código de Trabajo).

En caso de que se modifique la naturaleza del trabajo realizado sin el consentimiento del obrero o empleado, éstos tendrán derecho a negarse a cumplir sus funciones laborales y poner fin unilateralmente al contrato de trabajo sin preaviso, en virtud de lo dispuesto en el párrafo b) del Artículo 24 del Código de Trabajo.

Modificación de la naturaleza del trabajo con el consentimiento del trabajador

Las funciones estipuladas en el contrato de trabajo pueden modificarse en dos casos con el común acuerdo de ambas partes. En primer lugar, cuando la persona interesada cambia de puesto. No hay limitaciones en tal sentido, salvo que la persona interesada debe satisfacer las condiciones exigidas a un candidato para ese puesto. En el segundo caso, se requiere que el obrero o empleado realice, además de su trabajo principal, un segundo trabajo o trabajo adicional. Se permite que ello suceda en una misma empresa cuando es imprescindible reemplazar a un obrero o empleado temporalmente ausente (Artículo 77 del Código de Trabajo) o reemplazar a un obrero o empleado ausente en otra empresa (Artículo 64 del Código de Trabajo). Si el reemplazante ya trabaja, se produce una simultaneidad de cargos. Si una persona desempeña más de un puesto vacante en una misma empresa, se produce una simultaneidad interna de cargos (Artículo 73 del Código de Trabajo), mientras que si trabaja en dos empresas o en dos establecimientos distintos, se produce una simultaneidad externa (Artículo 74 del Código de Trabajo).

Garantías jurídicas de la invariabilidad de las funciones laborales en caso de aplicación de sanciones disciplinarias

En la legislación laboral de la República Popular de Bulgaria se comprueba una preocupación por los obreros y empleados no sólo en lo relativo al cumplimiento de las funciones laborales sino también en lo relativo a la aplicación de sanciones disciplinarias. Si se aplica una sanción disciplinaria con arreglo al párrafo d) del Artículo 130 del Código de Trabajo (transferencia a trabajo pagado a tasa inferior o reducción de categoría o grupo en la misma empresa, por un período de tres meses) o al párrafo e) del mismo artículo (transferencia por tiempo indefinido a trabajo pagado a tasa menor, en la misma empresa o en otra), el obrero afectado debe ser destinado a un puesto pagado a tasa menor. Si se

/...

trata de la categoría o el grupo, el puesto sigue siendo el mismo. En caso de transferencia a otro puesto, éste debe ser de tal naturaleza que el trabajador pueda ejercer la misma profesión o especialización que ejercía antes de aplicarse la sanción. En esos casos la persona a que se impone la sanción no puede ser trasladada a un puesto vinculado con otra profesión y especialización.

Garantías jurídicas en caso de aumento en la calificación
o aprendizaje de una nueva profesión

En nuestra legislación laboral se prevé la protección jurídica eficaz de los trabajadores y empleados que, paralelamente al cumplimiento de sus obligaciones laborales, adquieren una nueva profesión o mejoran sus calificaciones, obtienen educación superior o de otro tipo o alcanzan una categoría más elevada, etc. En tales casos, la administración está obligada a proporcionar a la persona interesada en un plazo de seis meses, un trabajo que corresponda a su nueva profesión, especialización o calificación, y destinarla al puesto correspondiente. Si la administración no cumple esta obligación deberá consentir, a solicitud del obrero o empleado, a que cese por mutuo acuerdo el contrato de trabajo, en conformidad con el inciso a) del Artículo 29 del Código de Trabajo 1/. Si la Administración niega su consentimiento, el trabajador o empleado puede recurrir a la Inspección estatal regional de trabajo y a la Inspección de trabajo dependiente del Consejo Sindical Regional, cuyas decisiones son definitivas y obligatorias tanto para la empresa como para el obrero o empleado.

Garantías jurídicas en caso de cesación de las
relaciones de trabajo

En nuestra legislación laboral se presta particular atención a la exhaustiva y completa regulación jurídica de la disolución de los contratos de trabajo. En primer lugar, la legislación ofrece al trabajador o empleado total libertad de poner fin unilateralmente al contrato de trabajo con preaviso cuando así lo desee, sin tener que dar explicación alguna al respecto (párrafo 1 del Artículo 30 del Código de Trabajo). En el Artículo 34 del Código de Trabajo se ofrece al trabajador o empleado la posibilidad de poner fin al contrato de trabajo en forma unilateral sin preaviso si la empresa no ha cumplido algunas de sus obligaciones, o por alguna otra razón objetiva en interés del trabajador.

Una empresa u organización puede despedir a un obrero o empleado sólo en los casos enumerados de manera clara y exhaustiva en la legislación - los Artículos 31 y 33 del Código de Trabajo (fundamentos jurídicos y restricciones del despido de obreros y empleados). Estas razones no pueden ampliarse ni modificarse aun con el mutuo acuerdo de ambas partes. En caso de despido por motivos disciplinarios existe un procedimiento que protege, en particular, los intereses de los obreros

1/ Dicha garantía jurídica está reglamentada por el Artículo 3 de la ordenanza P-27 de 1977 del Comité de Trabajo y Salarios, publicado en la gaceta "Drzhaven vestnik" No. 58 de 1967, y en el párrafo 9 del decreto No. 3 de 1970 del Consejo de Ministros.

o empleados. Se prohíbe el despido sin culpa del obrero o empleado sin aviso previo por parte de la empresa (Artículo 31 del Código de Trabajo). Si el despido se hace sin preaviso la empresa está obligada a pagar indemnización (Artículo 32). En el caso de determinadas categorías de trabajadores (mujeres embarazadas, madres con hijos que no hayan cumplido los ocho meses de edad, y obreros o empleados que estén de vacaciones) existen disposiciones especiales que protegen sus intereses, en virtud de las cuales sus contratos de trabajo no pueden ser terminados, o sólo pueden serlo en casos extremos con el consentimiento de los órganos sindicales (párrafo 3 del Artículo 31, y Artículos 35, 36 y 38 del Código de Trabajo).

Los obreros y empleados despedidos injustificadamente disponen de recursos jurídicos eficaces. Pueden exigir a los órganos judiciales correspondientes, o en el orden administrativo, que el despido se declare injustificado y se considere sin efecto. Pueden exigir su reintegración al puesto que desempeñaban hasta el despido. Si se impide injustificadamente el acceso del obrero o empleado al trabajo, las empresas, establecimientos u organizaciones y sus dirigentes, a título personal, son conjuntamente responsables del pago del salario desde la fecha indicada hasta la efectiva reintegración al trabajo de la persona despedida 1/. Los funcionarios que no acaten la decisión de reintegrar a su trabajo al obrero o empleado ilegalmente despedido pueden ser condenados a trabajos forzados o a una multa de hasta 300 levas, y pueden ser censurados públicamente 2/.

El trabajador o empleado despedido injustificadamente tiene derecho a una indemnización por el período que permaneció sin trabajo, pero sólo por un lapso que no exceda de dos meses 3/.

Todo el tiempo que el obrero o empleado despedido injustificadamente haya permanecido sin trabajar se tiene en cuenta al calcular su antigüedad 4/.

1/ Párrafo 2 del artículo 93 del Código de Trabajo.

2/ Artículo 172 del Código Penal.

3/ Párrafo 1 del artículo 93 del Código de Trabajo.

4/ Véase el inciso i) del párr. 82 de las Normas para la aplicación de la ley de pensiones (publicada en "Izvestia" No. 65 de 1960), y el párr. 38 de la ordenanza sobre la remuneración en caso de paros de la producción, sustituciones, y otros. Gaceta "Drzhaven vestnik", No. 58 de 1958.

ARTICULO 7. DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS EN CONFORMIDAD CON EL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

A. REMUNERACION POR EL TRABAJO

1. Sistema normativo*

2. Métodos y reglamentación de los salarios

Conforme al Artículo 68 del Código de Trabajo, el Consejo de Ministros fija los sistemas de remuneración del trabajo para las diversas industrias y ocupaciones, así como las tasas de remuneración que se determinarán teniendo en cuenta la duración de la jornada de trabajo, la calificación del trabajador, el hecho de ser el trabajo pesado o dañoso para la salud, así como su importancia dentro de la economía nacional. En nuestro país, el salario, incluido el salario mínimo, se determina en un plano centralizado. Este método, de reglamentación de los salarios se aplica a todos los trabajadores y empleados en todas las actividades.

Según las disposiciones fundamentales aplicadas en las plantillas de 1966, las nóminas estatales se utilizan por las empresas, establecimientos y organizaciones de las correspondientes ramas independientemente de su subordinación administrativa y de su distribución territorial. Las plantillas del personal de las empresas, asociaciones estatales, económicas y de la construcción, departamentos administrativos, instituciones y organizaciones presupuestarias y sus subdivisiones, son aprobadas por los administradores de las organizaciones de categoría superior, y las plantillas del personal de los ministerios, comités y departamentos, de los comités ejecutivos de los consejos regionales populares, así como de los institutos de investigación científica de los departamentos y de los institutos de proyectos de construcción etc., por sus administradores. Para aprobar las plantillas de personal se utilizan los índices, normas establecidas e instrucciones relativas a la clasificación por categorías de las empresas, establecimientos, organizaciones y sus subdivisiones, y también los relativos a las características funcionales, refrendados por los ministerios, comités o departamentos centrales y comités centrales correspondientes de las organizaciones sindicales. El nombramiento y confirmación del nombramiento para el cargo correspondiente, la promoción de grado de uno u otro cargo, están condicionados a la observancia de las exigencias previstas planteadas en relación con la enseñanza, antigüedad en el trabajo, especialización y capacidad jurídica, cuando sea necesario. En el nombramiento para muchos de los cargos vacantes, el director de la empresa, establecimiento u organización puede realizar un examen o concurso entre los aspirantes.

Para la mayoría de los trabajadores, se utilizan escalas de tarifas con tasas de diferenciación conforme a las ramas o actividades más importantes. En la remuneración del trabajo de los obreros se aplican también normas de ejecución y en consecuencia se ha establecido un sistema compensatorio a base de horas, primas, etc.

* Véase anexo I.

El Estado determina la cuantía inicial (mínima) del salario básico conforme a las nóminas y escalas de tarifas - en 1970, 60 levas, en 1973, 80 levas. Conforme al plan para 1980, se prevé que ascienda a 90 levas.

3. PARTES INTEGRANTES DE LA REMUNERACION POR EL TRABAJO

En la estructura individual del salario están englobados, además del salario mensual por tarifas o nóminas, los haberes complementarios en virtud de las disposiciones correspondientes aprobadas por el Consejo de Ministros. Representan de suyo una parte inseparable de las condiciones de las tarifas y plantillas de personal vigentes. Entre ellos figuran los siguientes pluses:

- a) aumento por años de antigüedad de servicios ininterrumpidos en el trabajo en conformidad con el Código de Trabajo o por la duración del trabajo en una misma empresa;
- b) aumento por el trabajo efectuado en condiciones que representen una desviación de la norma - en el aire, debajo del agua, bajo tierra, en condiciones de peligro por explosivos y por fuego, en condiciones dañosas y peligrosas para la salud y en un medio adverso de trabajo;
- c) aumento por trabajar en grupos industriales alejados, en regiones ubicadas lejos de los centros de población o en condiciones de vida arduas o difíciles, en lo alto de las montañas, etc.;
- d) aumento por desempeñar un trabajo de gran responsabilidad, exactitud y calidad;
- e) aumento por trabajo ejecutado fuera de las obligaciones manifiestamente del servicio;
- f) aumento por utilizar en el trabajo títulos académicos, idiomas extranjeros, estenografía, etc.;
- g) paga en lugar de dietas (art. 87 del Código de Trabajo);
- h) aumento por trabajo nocturno, hasta de un 81,5% del pago por horas diurnas;
- i) aumento pagado en especie y concesiones gratuitas de alimentos, vivienda, alumbrado y calefacción;
- j) aumento por administración, por equipo, etc.;
- k) aumento por trabajos suplementarios, que puede alcanzar hasta el 100% del salario por horas.

/...

4. IGUAL REMUNERACION POR IGUAL TRABAJO; IGUALES OPORTUNIDADES DE ASCENSO

En conformidad con el Artículo 35 1) de la Constitución de la República Popular de Bulgaria, "Todos los ciudadanos de la República Popular de Bulgaria son iguales ante la ley". 2) No se reconocen privilegios ni limitaciones en materia de derechos por motivos de nacionalidad, origen, religión, sexo, raza, educación o condición social y financiera. 3) El Estado garantiza la igualdad de los ciudadanos mediante la creación de condiciones y oportunidades para que ejerzan sus derechos y cumplan sus obligaciones. El texto citado se puede considerar como fundamental para formular sistemas de igualdad de derechos entre todos los trabajadores para recibir igual remuneración por trabajo equivalente. El texto del Artículo 36 de la Constitución confirma este principio y proclama especialmente la igualdad de los derechos de ambos sexos: "en la República Popular de Bulgaria, los hombres y las mujeres tienen los mismos derechos". En el inciso 1) del Artículo 41 de la Constitución se proclama el principio siguiente: "El trabajo está remunerado conforme a su cantidad y su calidad". Este principio garantiza la igualdad en la remuneración del trabajo de todos los trabajadores (hombres y mujeres, jóvenes o viejos).

En la República Popular de Bulgaria, además del principio jurídico proclamado de la igualdad de derechos en la remuneración del trabajo conforme a su cantidad y calidad, se han creado las condiciones efectivas para su realización. Al respecto, se ha creado un sistema de garantías materiales, políticas y jurídicas. Esas tres categorías de garantías permiten utilizar todos los medios y posibilidades para asegurar el enfoque de la igualdad de derechos en la esfera de la remuneración del trabajo. Se han creado las premisas para la aplicación cada vez más completa de las distintas garantías.

En la categoría de las garantías materiales, es preciso señalar los factores que radican en el sistema económico de nuestra sociedad. Emanan de la propiedad y el método socialistas de la producción y tienen carácter objetivo. La Constitución de la República Popular de Bulgaria determina las garantías objetivas (materiales), los derechos y libertades del ciudadano, reglamentando la base económica. Nuestro sistema económico socialista se basa en la propiedad social de los medios de producción. Excluye la explotación del hombre por el hombre y se aplica de una manera planificada en la economía del comunismo (Capítulo II, Artículo 13 de la Constitución). Al respecto, tienen especial importancia los principios, que sirven de base al sistema de enseñanza en la República Popular de Bulgaria. El Artículo 45 de la Constitución de la República Popular de Bulgaria dice: "Los ciudadanos tienen derecho a la educación gratuita en las instituciones de enseñanza de todas las clases y en todos los niveles en los casos prescritos por la ley". Las instituciones de enseñanza son estatales. La enseñanza de ocho años de duración es obligatoria. El Estado crea las condiciones para suministrar enseñanza media para todos. El Estado fomenta el desarrollo de la enseñanza, contribuye al perfeccionamiento integrado de las condiciones de trabajo de las instituciones docentes, concede becas y favorece especialmente a los estudiantes bien preparados. De este modo, se crean las premisas

/...

materiales para adquirir las calificaciones conforme a los deseos y capacidades de los ciudadanos. Se convierte en realidad el principio de la igualdad de oportunidades en el ingreso y más tarde el ascenso en el empleo. Este principio está indisolublemente vinculado al principio de que "el trabajo está remunerado conforme a su cantidad y calidad".

Las garantías políticas de los derechos y de las libertades de los ciudadanos están indisolublemente vinculados al sistema político socialista y emanan de él. La organización política socialista no se consume solamente por el Estado y sus eslabones organizacionales. Presupone la existencia de una serie de organizaciones sociales (inciso 1) del Artículo 52 de la Constitución de la República Popular de Bulgaria).

El desarrollo de la democracia socialista está íntimamente relacionado con el mejoramiento de las actividades de los ciudadanos, trabajadores y sus organizaciones. Por consiguiente, el funcionamiento de las garantías políticas de los derechos y libertades de los ciudadanos está vinculado al papel que desempeñan las organizaciones sociales en la sociedad socialista. Por ejemplo, su importancia creadora se manifiesta por el hecho de que los sindicatos, al participar en la elaboración de la legislación laboral (Artículo 3 del Código de Trabajo), contribuyan al reflejo y observancia de los principios de igual remuneración para el hombre y para la mujer por igual trabajo y a la igualdad de oportunidades para su promoción en el empleo. Por ser organizaciones sociales de trabajadores, controlan la observancia de estos principios en cada lugar de trabajo y por cada empresario. Al respecto, organizaciones sociales tales como el Frente Nacional, el Comité de Mujeres Búlgaras, etc., desempeñan también un gran papel.

Las garantías jurídicas de la realización de la "igualdad de la remuneración del trabajo del hombre y la mujer por igual trabajo" y "de la igualdad de oportunidades para el ascenso en el empleo" son las normas correspondientes establecidas por la legislación vigente. Según el Artículo 67 del Código de Trabajo, "todo trabajo se remunerará conforme a la cantidad y calidad del trabajo realizado". Por consiguiente, para determinar la cuantía de la remuneración por el trabajo no importan el sexo, la edad, la nacionalidad, etc. de los trabajadores.

El Artículo 68 del Código de Trabajo dice que "El Consejo de Ministros prescribirá el sistema y las tasas de remuneración del trabajo para las diversas industrias y ocupaciones. Las tasas de remuneración se fijarán en relación a la duración de la jornada de trabajo, a las calificaciones del trabajador y al hecho de ser el trabajo pesado o dañoso para la salud, así como según su importancia dentro de la economía nacional". El sistema socialista de la economía y la ley económica de la distribución toman en cuenta las diferencias existentes entre el trabajo calificado y el no calificado, entre el trabajo pesado, físico e intelectual, y también el trabajo efectuado en condiciones insalubres. En la República Popular de Bulgaria, todo trabajador tiene derecho a recibir la parte del producto social correspondiente a la cuota de su participación en su fabricación.

El principio de la "igualdad de oportunidades de ascenso en el empleo" se aplica tanto en las plantillas de personal que establecen el salario de los empleados, como en las escalas de las tarifas que determinan el salario de los obreros.

En las plantillas de personal de los empleados se indican las condiciones exigidas a la persona que desempeña tal o cual cargo. Estas exigencias afectan a la formación profesional, antigüedad en el trabajo conforme a la especialización necesaria, capacidad jurídica, cuando ésta se requiera (médicos, maestros, etc.).

En la escala de tarifas de los trabajadores se indican las condiciones exigidas necesarias para el ingreso al trabajo correspondiente. Para incluir a cada persona en la plantilla de producción de determinada empresa, es necesario que el trabajador tenga la categoría correspondiente y pase un examen teórico y práctico ante una comisión especial. El ascenso de categoría se consigue también mediante exámenes.

B. LA SEGURIDAD Y LA HIGIENE EN EL TRABAJO

1. Sistema normativo*

2. Control de la seguridad y de la higiene en el trabajo

El concepto de "protección en el trabajo" comprende la seguridad y la higiene en el trabajo y la defensa jurídica.

La expresión real de la realización de la política del Estado en la etapa de construcción de la sociedad socialista desarrollada en nuestro país es la Resolución No. 15, de 12 de mayo de 1973, aprobada por el Consejo de Ministros y el Consejo Central de Sindicatos de Bulgaria. En ella se concretan las tendencias fundamentales de mejorar por todos los medios posibles las complejas actividades de protección en el trabajo y del fortalecimiento de la administración y control en esta esfera. En esa resolución se legitimó la estructura y funciones fundamentales, así como la función de los órganos de la administración y control relativos a la protección del trabajo.

Conforme a ese documento, confiase a los sindicatos de Bulgaria el control general de la protección del trabajo junto con las funciones estatales y sociales.

Comprende:

- el control general relativo a la seguridad e higiene en el trabajo;
- el control relativo a la observancia de las condiciones exigidas de ergonomía y estética de la producción;
- el control relativo a las reglas de aplicación de las leyes en la esfera laboral, la realización por todos los medios de la defensa jurídica en materia de cuestiones laborales de los trabajadores y empleados.

* Véase anexo I.

Después de la entrada en vigor de la Resolución No. 15, se creó un sistema unificado de control para la protección del trabajo en las organizaciones sindicales búlgaras. Esto trajo consigo la necesidad de reestructurar, perfilar y especializar los órganos sindicales a base de la correcta combinación del control de las ramas de la industria y territorial.

Los órganos sindicales tienen derecho a intervenir en la ejecución y a interrumpir las decisiones y disposiciones no conformes a la ley de los órganos económicos y de las personas que desempeñen cargos, que afecten a la protección del trabajo y a la organización de la vida de las colectividades laborales.

En ese documento se concede también el derecho a coordinar, exigir y controlar desde posiciones científicas la resolución de los problemas de la protección del trabajo y la ergonomía por los organismos especializados y administrativos. Para ello, en el Consejo Central de Sindicatos de Bulgaria y en el Ministerio de Sanidad Nacional se creó el Instituto de investigaciones científicas sobre la protección del trabajo y la ergonomía.

Los órganos sindicales realizan el control estatal en lo que respecta a las cuestiones de la protección del trabajo.

Las comisiones para la protección del trabajo en los consejos sindicales regionales y comités sindicales, así como los inspectores del trabajo de los grupos sindicales efectúan el control social relativo a la protección en el trabajo.

El armonioso sistema de los órganos de control, el mejoramiento de su composición cualitativa, la participación en las actividades del control de un conjunto integrado por muchos miles de especialistas, ha creado las premisas objetivas para perfeccionar el estilo, los métodos y las formas de trabajo de los órganos sindicales en la esfera de la protección en el trabajo. Además de esto, se ha elevado considerablemente el nivel de la labor de los organizadores de los sindicatos en la esfera del control, lo que ha elevado su eficacia, competencia y responsabilidad y ampliado su esfera de acción.

Conforme a la Resolución No. 15, los ministerios, los departamentos, los comités ejecutivos de los consejos regionales del pueblo y las organizaciones económicas, en estrecha colaboración con las autoridades sindicales búlgaras, aplicarán y observarán la política del Gobierno en materia de protección del trabajo (seguridad e higiene en el trabajo y garantías previstas por la legislación laboral). Los jefes de ministerios y departamentos, los administradores de organizaciones económicas, sociales y cooperativas y los presidentes de los comités ejecutivos de los consejos del pueblo asumirán personalmente la responsabilidad de crear y mantener, en lo que afecta a las operaciones y actividades que controlen, condiciones que ofrezcan toda garantía de seguridad e higiene en el trabajo y que correspondan a los niveles contemporáneos del progreso científico y técnico y a los progresos efectuados en los campos de la fisiología y la psicología del trabajo y de la ergonomía. Los jefes de ministerios, de otros departamentos, organizaciones, empresas, complejos industriales y económicos, deberán crear secciones funcionales (servicios) para la protección del trabajo y

/...

grupos de especialistas para ellos a los fines de resolver oportuna y competente-mente los problemas de la seguridad e higiene en el trabajo, ergonomía y prevención de incendios. Mucho más importante es la responsabilidad que se plantea al respecto para controlar la administración interna relativa a la protección del trabajo. Este precede al control estatal y social y a la vigilancia correspondiente. La organización, derechos y obligaciones de los órganos administrativos para la protección del trabajo están reglamentados en normas especiales, ratificadas por el Consejo Central de Sindicatos de Bulgaria. En ellas se exponen detalladamente las obligaciones en la esfera de la seguridad e higiene en el trabajo. (Boletín "Drzawen Vestnik", No. 77/1974).

Incumbirá al Ministerio de Salud Pública poner en ejecución la política del Gobierno en materia de higiene del trabajo, y se encargará del control preliminar y rutinario de la aplicación de la legislación sobre la higiene y de las medidas tomadas en el campo de la higiene y de la epidemiología para prevenir y erradicar la contaminación del medio de trabajo por desperdicios nocivos, industriales, domésticos y de otra índole, con objeto de garantizar las mejores condiciones posibles de trabajo, vida, formación y alimentación. Para ello, en el Ministerio se ha creado la Dirección General del Estado de Control Sanitario y Antiepidémico. En los distritos se han creado también inspecciones de higiene y epidemiología.

El Ministerio del Interior dirige y aplica el control relativo a la ejecución de las medidas profilácticas para prevenir incendios y explosiones en las empresas y organizaciones estatales, sociales y cooperativas. Fiscaliza también el control corriente relativo a la observancia de las reglas y normas vigentes de prevención de incendios. Estas actividades incumben a la Dirección General de Protección contra Incendios.

El Comité Estatal de Normalización del Consejo de Ministros es la Inspección Principal para la vigilancia técnica relativa a maquinaria, equipo e instalaciones eléctricas. Se encarga también de las inspecciones relativas a maquinaria, equipo e instalaciones eléctricas. Las unidades de especialistas técnicos que inspeccionan las instalaciones de ascensores, que dependen de los consejos regionales del pueblo y del Consejo del Pueblo de la Ciudad de Sofía, fiscalizan también la proyección, producción, montaje y explotación del equipo correspondiente y de las instalaciones eléctricas destinadas a prevenir cualquier peligro público.

Para mejorar la coordinación en el trabajo de los diversos órganos estatales y sociales y realizar una política unificada en esta esfera se ha creado el Consejo de Coordinación para la Protección del Trabajo como dependencia del Consejo Central de Sindicatos de Bulgaria.

Las actividades de los órganos de control para la protección del trabajo en las organizaciones sindicales búlgaras no afectan a la competencia del Ministerio de Salud Pública en la esfera de la higiene del trabajo.

En la esfera de la seguridad y la higiene en el trabajo, los órganos sindicales de control para la protección del trabajo tienen derecho a fiscalizar de una manera amplia, efectiva, rigurosa y competente, con carácter preventivo y de rutina y para proyectar, construir, poner en marcha y en explotación las máquinas, instalaciones, cadenas de producción tecnológica, empresas y grupos

industriales. También pueden controlar así la modernización, reconstrucción y ampliación de las capacidades efectivas. Sus instrucciones, que responden a la competencia de estos órganos, son obligatorias para ministerios, departamentos, empresas, establecimientos, organizaciones, explotaciones agrícolas, y también para las personas físicas.

Las actividades de control en la esfera de la protección del trabajo se realizan por los órganos sindicales de modo independiente o conjuntamente con las correspondientes unidades especializadas de otros órganos estatales. Las formas fundamentales de aplicar las actividades de control para la protección del trabajo son comprobaciones complejas, periódicas y de verificación. Las proporciones a que se hagan las comprobaciones según los departamentos, secciones y subsecciones, se determinan por la Dirección General de la Protección del Trabajo, así como por los distritos y empresas correspondientes a las inspecciones regionales. Al realizar las comprobaciones, ante todo se controlan las actividades de los órganos económicos en la esfera de la protección del trabajo.

Las fiscalizaciones complejas tienen por objeto revelar el estado de protección del trabajo y las actividades de los órganos económicos y sindicales y de las organizaciones al resolver los problemas de la seguridad, de la higiene en el trabajo, de la defensa jurídica, de la ergonomía y de la estética de la producción, así como de la prevención de incendios en todos los niveles, en el grupo industrial verificado, en la organización económica del Estado o en el Ministerio. Les preceden, en la medida de lo posible, las investigaciones más completas posibles de laboratorio sobre las condiciones de trabajo. Las comprobaciones complejas en los ministerios, departamentos, organizaciones económicas estatales, distritos y regiones económicas, se organizan y realizan por la Dirección General de la Protección del Trabajo, si no existen normas que dispongan otra cosa.

Las fiscalizaciones periódicas se realizan para comprobar el estado de seguridad del trabajo y la observancia de las condiciones exigidas por los instrumentos normativos. Su periodicidad y duración se determinan conforme a los plazos reglamentados en los correspondientes documentos normativos, y también conforme al carácter y estado en que se encuentren los grupos industriales controlados.

Las fiscalizaciones de control presuponen el examen del cumplimiento de las instrucciones dadas durante las fiscalizaciones anteriores (complejas, periódicas, de control), y también en la observancia de las condiciones exigidas por algunos instrumentos normativos en la esfera de la protección del trabajo.

En todos los aspectos de las comprobaciones, en caso de hallarse infracciones que creen una amenaza directa contra la vida y salud de los trabajadores, también en el caso de que puedan ocurrir incendios, explosiones y otras consecuencias, se suspende obligatoriamente el trabajo en un tipo determinado de máquinas, instalaciones, aparatos, lugares de trabajo, industrias, talleres, empresas y grupos industriales.

/...

La organización, realización y control de las actividades en la esfera de la protección del trabajo por parte de los órganos sindicales, tienen lugar de conformidad con ucases especiales aprobados por la Secretaría del Consejo Central del Sindicato General de Trabajadores.

Contra la violación de los reglamentos que rigen la defensa jurídica de la seguridad e higiene en el trabajo, previstos en el Código de Trabajo y en los instrumentos normativos promulgados, los órganos sindicales de control en la esfera de la protección del trabajo tienen derecho a imponer multas de hasta 300 levas a los directores correspondientes y a otras personas que desempeñen cargos. En el caso de reincidencia en la violación, en el transcurso de un año a contar de la decisión sobre la sanción, la multa puede ascender a 500 levas. Estas sanciones se toman independientemente de la responsabilidad disciplinaria y penal, en que incurran los infractores de la norma correspondiente.

ARTICULO 7 - D. HORAS DE TRABAJO, DESCANSO Y VACACIONES

1. Organización normativa de las horas de trabajo y descanso*

2. Horas de trabajo

En la República Popular de Bulgaria por horas de trabajo se entiende el período de tiempo fijado por la ley durante el cual el obrero o empleado debe encontrarse en su lugar de trabajo y cumplir sus obligaciones de producción previstas en el contrato de trabajo y las normas del reglamento laboral interno, conforme a su especialidad y profesión, mientras que la administración de la empresa, dependencia u organización debe asignar al obrero o empleado un trabajo de producción y controlar la ejecución de su trabajo.

En nuestra legislación las horas de trabajo se clasifican en: normales, reducidas y extraordinarias.

La jornada normal de trabajo es la jornada establecida por la ley para los obreros y empleados de todo el país, independientemente de la rama de la economía nacional. Hoy en día en todas las ramas de la economía nacional (salvo en el sector agrícola y en el de las personas empleadas directamente en la esfera de la salud y la educación) se ha establecido la semana laboral de cinco días, con una jornada laboral de ocho horas y media y una semana laboral de 42 horas y media. La duración de la jornada de trabajo nocturno es de siete horas.

Para las personas que trabajan seis días por semana, la duración de la jornada de trabajo se ha fijado en ocho horas y, en caso de trabajo nocturno, en seis horas. La duración de la semana laboral es de 46 horas, ya que el último día laborable de la semana es de seis horas.

Las partes en un contrato de trabajo no pueden convenir en una jornada de trabajo de duración superior a la máxima fijada por la ley.

Se considera trabajo diurno el trabajo realizado entre las 5.00 y las 22.00 horas del 1.º de marzo al 30 de septiembre, y entre las 6.00 y las 22.00 horas durante el resto del año. El trabajo realizado durante el resto del día se considera nocturno.

En vista del carácter penoso del trabajo nocturno, éste se remunera con una prima, que en caso de la semana laboral de seis días asciende al 100% del salario base y en el caso de la semana laboral de cinco días, al 81,5% del salario base 1/.

* Véase el anexo I.

1/ Véase la ordenanza No. 12 de 20 de abril de 1977 del Comité de trabajo y salarios, publicada en la gaceta "Drzhaven Vestnik" No. 55 de 1977.

El trabajo nocturno se prohíbe tratándose:

- 1) de trabajadores menores de 18 años;
- 2) de obreras y empleadas embarazadas, desde el día en que se compruebe el embarazo hasta que el niño cumpla los 10 meses de edad 1/.

Jornada incompleta. En interés de las madres con hijos pequeños, las amas de casa, los jubilados y otras categorías de ciudadanos que deseen trabajar durante parte de la jornada laboral establecida por la ley, existe la posibilidad de trabajar, en caso de que así se desee, durante medio día, día por medio, media semana o medio mes. En el caso de las personas que trabajan durante medio día, todo el tiempo trabajado se tiene en cuenta al computar la antigüedad 2/.

El tiempo trabajado puede calcularse sobre una base diaria, mensual, bimensual o a base de cualquier otro período de tiempo fijado por el Consejo de Ministros, pero respetando siempre el número máximo de horas fijado por la ley. La duración de la jornada de trabajo no puede superar 10 horas, salvo en el caso de los sectores del transporte y las comunicaciones, los turnos de guardia en hospitales y establecimientos profilácticos, y en las cuadrillas de reparaciones eléctricas e hidráulicas de emergencia, cuya jornada laboral no puede superar las 12 horas.

El inicio y el final de la jornada laboral se fijan mediante normas internas y el horario aprobado de trabajo, si no se determinan por decisión del Consejo de Ministros.

Jornada reducida. La jornada de trabajo puede reducirse conforme a las condiciones de trabajo, la edad del obrero o empleado, su estado fisiológico y la carga impuesta a su sistema nervioso y cerebral. Con tal criterio se ha introducido una jornada de trabajo reducida para las siguientes categorías de obreros y empleados:

a) Los que trabajan en condiciones perjudiciales y peligrosas para la salud. La lista de estas categorías de obreros y empleados se aprueba por el Consejo de Ministros y comprende un número considerable de obreros y empleados.

b) La jornada normal de trabajo para las personas que no han cumplido los 16 años de edad es de seis horas. Las personas de 15 a 16 años de edad sólo pueden trabajar con el permiso de la Inspección de Trabajo, y los menores de 15 años sólo pueden hacerlo en la filmación de películas y en espectáculos teatrales, de ópera, etc.

1/ Véanse los artículos 112 y 114 del Código de Trabajo.

2/ Decisión No. 471 de 9 de diciembre de 1964 del Consejo de Ministros y circular regional No. 0-9 del Comité de Trabajo y Salarios, publicada en el diario "Izvestiya" No. 77 de 1971.

c) Los obreros y empleados cuyo trabajo somete a tensión el sistema nervioso y cerebral - médicos, docentes, maestros, etc.

La duración de la jornada de trabajo reducida en el caso de la semana laboral de seis días es de siete, seis o cinco horas por día, y 41, 35 o 30 horas por semana. En el caso de la semana laboral de cinco días, la duración de la jornada de trabajo es de ocho y siete horas por día, y de 40 y 35 horas por semana.

Horas extraordinarias de trabajo. En principio, el trabajo en horas extraordinarias está prohibido. Sólo se permite en casos establecidos por la ley 1/. Las horas extraordinarias no pueden sumar más de 150 por año. El trabajo en horas extraordinarias, independientemente de que se permita o no, e independientemente también de su duración, se remunera en todos los casos con las siguientes primas. El trabajo extraordinario de menos de dos horas de duración se remunera con una prima de 25%; el de más de dos horas, con una prima del 50%; el realizado en días de descanso, con una prima del 50% (todas las horas); y el realizado en días feriados, con una prima del 100% respecto del salario normal. Las horas extraordinarias no pueden compensarse con horas de descanso.

Si por trabajar horas extraordinarias la duración del descanso semanal ininterrumpido fuese menor de 24 horas, el obrero o empleado tendrá derecho, además de la prima por horas extraordinarias, a un descanso proporcional en la semana siguiente 2/.

Se prohíbe el trabajo extraordinario de mujeres embarazadas y lactantes, desde la comprobación del embarazo hasta que el niño haya cumplido 10 meses de edad.

Los inválidos y jubilados que perciban pensiones de vejez pero sigan trabajando pueden trabajar horas extraordinarias sólo con su consentimiento 3/.

Jornada laboral intermitente. Esta jornada laboral se utiliza en los sectores de las comunicaciones, el comercio y el transporte. Su duración total no puede superar la de la jornada laboral normal, pero se divide en varias porciones definidas de antemano, que se aplican a diversos intervalos del día. Las interrupciones no pueden ser menores de una hora, y su número no pueda superar el de dos por día, sin considerar el intervalo destinado al almuerzo.

Jornada laboral de los obreros y empleados comprendidos en el inciso e) del párrafo 2 del Artículo 55 del Código de Trabajo. Estos obreros y empleados cumplen la jornada laboral normal fijada por la ley, pero debido al carácter particular de sus tareas deben permanecer en el trabajo durante más tiempo que el prescrito, pero no más de dos horas. Por este trabajo les corresponden

1/ Artículo 46 del Código de Trabajo.

2/ Artículo 48 de la Ordenanza sobre las horas de trabajo y descanso de obreros y empleados.

3/ Artículo 29 de la Ordenanza sobre las horas de trabajo y descanso de obreros y empleados.

vacaciones anuales pagadas suplementarias de uno a doce días laborables y su trabajo realizado en exceso de la jornada normal no se remunera, sino que se compensa con dichas vacaciones. Si estos obreros y empleados tienen que trabajar horas extraordinarias en días de descanso o días festivos, reciben la remuneración que les corresponda por horas extraordinarias.

3. Descanso

Se entiende por tiempo de descanso el tiempo durante el cual los obreros y empleados no están ocupados en el desempeño de sus obligaciones laborales, y del que pueden disponer libremente.

Al establecerse en nuestro país la semana laboral de cinco días, el número de días de descanso casi se duplicó, pasando de 58 a 104 días. Si a esta última cifra se suman las vacaciones anuales pagadas, el número de días no laborables de que disfrutaban los obreros y empleados asciende a cerca de 120 días, casi la tercera parte del año civil.

Con objeto de regular la duración del descanso y la alternación del trabajo con el descanso, el descanso se clasifica en los tipos siguientes: a) intervalo de descanso durante el trabajo (intervalo de almuerzo); b) descanso entre días laborables; c) descanso entre semanas laborables; d) días festivos anuales.

Descanso durante el trabajo (intervalo de almuerzo)

Con arreglo al artículo 49 del Código de Trabajo, en la jornada de trabajo se intercalan uno o más intervalos de descanso, salvo en las industrias de proceso continuo o en las empresas donde se trabaje en tres turnos. En los dos últimos casos se dará oportunidad a los trabajadores para realizar una comida durante las horas de trabajo.

Los intervalos de descanso no se computan en las horas de trabajo.

La dirección de la empresa determina la duración y la hora del intervalo de almuerzo, con el acuerdo del Comité Sindical. El intervalo de almuerzo no puede ser menor de media hora (artículo 43 de la Ordenanza sobre las horas de trabajo y descanso) y se fija en los reglamentos internos de la empresa u organización.

Excepcionalmente, en caso de trabajos de tres turnos con semana laboral de cinco días, se permite un intervalo de almuerzo más corto, pero que no puede ser menor de 20 minutos.

Por decreto No. 36 de 1972 del Consejo de Ministros, se permite que la administración, juntamente con los sindicatos, organice en horas de trabajo ejercicios de gimnasia laboral durante diez minutos.

Descanso entre días laborables (entre turnos)

El descanso entre días laborables (turnos de trabajo) es el período de tiempo comprendido entre el fin del día de trabajo (turno) y el comienzo del día (turno) siguiente.

Con arreglo al Artículo 50 del Código de Trabajo un obrero o empleado que cumpla una jornada laboral normal tiene derecho a un descanso ininterrumpido de 12 a 16 horas de trabajo. Como regla general la duración de ese descanso es de 16 horas y con carácter de excepción puede reducirse a 12 horas.

En el caso de una semana laboral de cinco días, cuando la jornada (turno) de trabajo normal sea de ocho horas y media, la duración del descanso entre días de trabajo no puede superar las 15 horas y media.

Descanso entre semanas laborales (días de descanso)

En caso de una semana laboral de seis días, todo obrero o empleado tiene derecho a un descanso semanal ininterrumpido de 36 horas, salvo en las empresas de proceso continuo o en aquéllas donde se trabaje por turnos, en cuyo caso el descanso no puede ser inferior a 24 horas. En caso de una semana laboral de cinco días se aplica la misma duración mínima para el descanso semanal. Sin embargo, en el caso de la semana laboral de cinco días, la duración de este intervalo entre semanas laborales varía en general entre 42 y 72 horas. Los obreros y empleados tienen dos días de descanso, en general los sábados y domingos, pero según el horario de trabajo el descanso puede también caer en otros días de la semana.

Se prohíbe la compensación monetaria de los días de descanso de los obreros y empleados.

Días no laborables anuales (días festivos)

El Consejo de Ministros determina los días festivos.

Actualmente son los siguientes: 1.º de enero - Fiesta de Año Nuevo
1.º y 2 de mayo - Fiesta del trabajo; 24 de mayo - Día de la educación y de la cultura búlgaras, de la escritura eslava y de la imprenta búlgara; 9 y 10 de septiembre - Día de la libertad; y 7 de noviembre - aniversario de la Gran Revolución Socialista de Octubre.

4. Vacaciones

Régimen de vacaciones*

El derecho de los obreros y empleados a tener vacaciones es uno de los derechos fundamentales garantizados por la Constitución y el Código de Trabajo. En la legislación laboral de la República Popular de Bulgaria se prescriben distintos

* Véase el anexo No. 1.

tipos de vacaciones, cada uno de los cuales cumple un propósito especial y se utiliza en circunstancias determinadas por la ley y con una duración determinada. El Estado no sólo se preocupa por regular los distintos tipos de vacaciones, sino también por asegurar que se utilicen en la forma más racional posible a fin de reponer el desgaste de energías mentales y físicas sufrido por los obreros y empleados en el trabajo. Para ello el Estado amplía continuamente la red de casas de descanso, clubes, centros culturales y demás lugares donde es posible descansar y dedicarse a actividades culturales durante las horas libres.

Las vacaciones se dividen en dos tipos principales: pagadas y no pagadas.

Las vacaciones pagadas, a su vez, se dividen en ordinarias y suplementarias.

La duración de las vacaciones anuales pagadas ordinarias depende de la antigüedad del obrero o empleado y asciende a 14 días laborales con una antigüedad de hasta 10 años, a 16 días con una antigüedad de 10 a 15 años, y a 18 días con una antigüedad mayor de 15 años. Los domingos dedicados al descanso no se consideran días laborables y se suman a los 14, 16 o 18 días laborales prescritos.

La oportunidad en que se deban tomar las vacaciones anuales pagadas ordinarias se determina según el plan de trabajo aprobado por la Administración y el Comité Sindical teniendo en cuenta las necesidades de los obreros y empleados y las exigencias de la producción. Los obreros y empleados menores de edad que no hayan cumplido 18 años y las madres con niños menores de tres años de edad gozan del privilegio de tomar vacaciones en verano.

Las vacaciones anuales pagadas se deben tomar todos los años y de una sola vez. Las vacaciones pueden pasarse al año siguiente en casos excepcionales y por los motivos objetivos indicados en la ordenanza sobre las vacaciones (artículo II), o por deseo del obrero o empleado y ante motivos atendibles. También con carácter de excepción es posible dividir las vacaciones en varias partes aunque en general ello no se permite.

El hecho de que un obrero o empleado no pida vacaciones no afecta su derecho a tenerlas. Se prohíbe negar el derecho a vacaciones o el goce de éstas. El objeto de estas disposiciones es crear las condiciones necesarias para el descanso de todos los obreros y empleados a fin de que puedan restablecer sus fuerzas y su salud.

Se prohíbe la compensación monetaria de las vacaciones anuales pagadas, salvo en los casos de anulación del contrato de trabajo, si el obrero o empleado no ha utilizado las vacaciones antes de su separación.

Vacaciones anuales ordinarias prolongadas con goce de sueldo. Con arreglo al artículo 54 del Código de Trabajo, ciertas categorías de obreros o empleados tienen derecho a vacaciones anuales pagadas ordinarias más prolongadas en virtud de la naturaleza de su trabajo. Tal es el caso, por ejemplo, de los profesores de todas las instituciones de enseñanza y de los educadores (dos meses), de los investigadores de organizaciones de investigación científica y organizaciones similares (de 26 a 48 días laborables), de los obreros y empleados menores de 16 años (26 días laborables), etc.

Remuneración de las vacaciones

Según el artículo 75 del Código de Trabajo, la Administración debe pagar por adelantado al obrero o empleado la suma correspondiente al período de las vacaciones en vísperas del comienzo de las vacaciones anuales pagadas.

El pago respecto de las vacaciones anuales ordinarias y suplementarias de los obreros y empleados que sean remunerados a tasa por pieza (según su rendimiento) o a tasa por tiempo más las primas, se basa en la remuneración media obtenida en el curso de los últimos ocho meses civiles.

En el caso de los obreros y empleados que sean remunerados a tasa por tiempo, el pago respecto del período de vacaciones se basa en su remuneración a tasa por tiempo en el momento en que comienzan sus vacaciones.

La remuneración mensual sobre cuya base se calcula la suma pagada por concepto de vacaciones anuales pagadas incluye la remuneración básica y todos los pagos adicionales de naturaleza permanente cualesquiera que sean el procedimiento y forma de dicho pago, así como todos los premios, salvo los premios por terminar obras en construcción antes del plazo prescrito. No se incluyen dietas, viáticos y alojamiento, asignación por asistencia a reuniones, fondos de que no se rinden cuentas, subsidios por alimentos, primas, horas extraordinarias y remuneración por participar en comisiones. En el cálculo se tienen en cuenta los premios recibidos en los ocho meses anteriores al mes en que se toman las vacaciones anuales pagadas. Si el premio correspondiente a algunos de estos ocho meses se paga después de que el obrero o empleado haya iniciado sus vacaciones, la suma correspondiente a las vacaciones se vuelve a calcular para que el obrero o empleado reciba también la diferencia correspondiente a ese premio.

El Ministerio de Hacienda con la conformidad del Comité de Trabajo y Salarios y de los Sindicatos prescribe la remuneración en especie que ha de incluirse en la remuneración total.

La asignación mensual por hijos pagadera durante el período de vacaciones se satisface íntegramente por la empresa, institución u organización en nombre del régimen de seguro social del Estado.

En el caso de obreros y empleados remunerados a tasa por pieza (según su rendimiento) o a tasa por tiempo más las primas, la cantidad adeudada por el período de vacaciones se calcula de la siguiente manera: la remuneración de los últimos ocho meses civiles anteriores a aquél en que comiencen las vacaciones se divide por ocho y la cifra obtenida se divide por 25. El resultado se multiplica por el número de días laborables imputables a las vacaciones anuales pagadas.

Si, durante los últimos ocho meses, el obrero o empleado ha disfrutado de las vacaciones anuales pagadas correspondiente al año anterior, o a una licencia computada a los fines del cálculo del período de servicios (por razón de enfermedad, maternidad, cuarentena, para atender a un miembro enfermo de la familia,

/...

reuniones estudiantiles, licencia sin salario, etc.), o que hubiera estado sin trabajo por causas ajenas a su voluntad, la cantidad debida respecto del período de vacaciones se calcula a base de su remuneración a tasa por tiempo durante el mismo período (véanse los Artículos 16, 17 y 18 de la Ordenanza sobre las vacaciones de obreros y empleados).

Forma de interrumpir las vacaciones

Si, en el curso de sus vacaciones anuales pagadas, se concede al obrero o empleado alguna licencia de otro tipo (por enfermedad, maternidad, reuniones estudiantiles, etc.), las vacaciones anuales pagadas se interrumpen. El resto de las vacaciones debe tomarse en el curso del mismo año civil, después de que haya desaparecido la causa que hubiera obligado al obrero o empleado a interrumpir las vacaciones.

Vacaciones suplementarias anuales pagadas

Los obreros y empleados que trabajen en industrias especialmente insalubres o peligrosas tienen derecho a vacaciones suplementarias anuales pagadas por trabajo insalubre. Las vacaciones suplementarias pagadas pueden tener una duración de 4 a 22 días laborables por año civil.

Los obreros y empleados que hayan trabajado ininterrumpidamente durante dos o más años en empresas de las industrias minera, de la construcción, metalúrgica, mecánica, química y textil, en el sector del transporte y en los proyectos de construcción de importancia nacional tienen derecho a 3 días de vacaciones suplementarias anuales pagadas por año.

Los autores de inventos y propuestas de racionalización que hayan obtenido resultados significativos tienen derecho a 12 días laborables de vacaciones anuales suplementarias pagadas.

Los obreros y empleados que sigan cursos en el hogar impartidos por establecimientos de enseñanza secundaria, superior o intermedia, incluidos los alumnos que posean título universitario y los alumnos externos, tienen derecho a vacaciones suplementarias pagadas de 25 días laborables en el curso de cualquier año académico, en caso de que trabajen cinco días por semana; en caso de una semana laboral de seis días, los alumnos de instituciones de enseñanza superior e intermedia tienen derecho a 50 días, y los alumnos de instituciones de enseñanza secundaria y de institutos técnico-profesionales tienen derecho a 30 días laborables.

Los obreros y empleados que estudien en escuelas nocturnas tienen derecho a las siguientes vacaciones suplementarias pagadas cada año académico:

- a) en caso de una semana laborable de seis días
- hasta 32 días para los estudiantes de instituciones de enseñanza superior;
- hasta 12 días laborables para los estudiantes de instituciones de enseñanza secundaria, quienes además pueden salir de su trabajo todos los días una hora antes de lo habitual;

- seis días laborables durante el año académico, y 12 días el año en que terminen sus estudios, para los estudiantes de instituciones de enseñanza técnicoprofesional. Además, pueden salir de su trabajo todos los días una hora antes de lo habitual;
- b) en caso de semana laboral de cinco días:
 - hasta 12 días laborables para los estudiantes de instituciones de enseñanza superior, quienes además pueden salir de su trabajo todos los días media hora antes de lo habitual;
 - seis días laborables y 12 días el año en que terminen sus estudios, para los estudiantes de instituciones de enseñanza técnicoprofesional, quienes además pueden salir de su trabajo todos los días media hora antes de lo habitual.

Todos los obreros y empleados que estudien sin dejar de trabajar (como alumnos libres o externos, o en horario nocturno), tienen derecho a 30 días de vacaciones pagadas suplementarias para prepararse para los exámenes estatales, incluso para escribir y defender la tesis final necesaria para obtener el diploma.

Los obreros y empleados que ingresen a instituciones de enseñanza previo examen de ingreso tienen derecho a las siguientes vacaciones pagadas suplementarias durante los exámenes:

- a) doce días laborables para quienes ingresen a establecimientos de enseñanza superior y a cursos de posgrado;
- b) seis días laborables para quienes ingresen a los demás establecimientos de enseñanza.

Los obreros y empleados que debido a la naturaleza de su trabajo tengan que trabajar horas extraordinarias tienen derecho a vacaciones anuales pagadas suplementarias de uno a 12 días laborables por año civil.

Descanso pagado para lactancia. La obrera o empleada que amamante a su hijo tiene derecho a un descanso pagado a razón de dos horas por día para amamantar al niño hasta que éste cumpla los ocho meses de edad. Este descanso puede tomarse de una sola vez, o bien dos veces por día, una hora por vez. Después de que el niño haya cumplido los ocho meses de edad, la madre tiene derecho a un descanso de una hora diaria mientras que las autoridades sanitarias consideren que el niño necesita alimentarse con leche materna.

Vacaciones con fines oficiales y de creación

El Consejo de Ministros autoriza vacaciones con fines oficiales a propuesta de los ministerios y de otros departamentos, para el desempeño de una actividad concreta que no esté vinculada con la relación laboral. Por ejemplo, se concede este tipo de vacaciones para permitir la participación en entrenamientos y competiciones deportivas, la preparación para las mismas, etc. (Artículo 60 de la Ordenanza sobre las vacaciones de obreros y empleados.)

El Consejo de Ministros permite también vacaciones con fines de creación para científicos, escritores, etc., a fin de que reúnan material y estudien determinados problemas científicos y prácticos.

Cuando se celebran períodos de instrucción en las fuerzas armadas de más de 15 días de duración, se conceden a los obreros y empleados dos días de licencia pagada antes de su salida y dos días de licencia pagada después de su regreso de la instrucción (párrafo 5 del Artículo 65 del Código de Trabajo).

Las empresas, establecimientos y organizaciones deben eximir del trabajo a los obreros y empleados que las Direcciones de las organizaciones políticas y sociales hayan enviado a otros países en calidad de representantes a los festejos del 1.º de mayo, fiestas nacionales y conferencias o reuniones internacionales (Artículo 63 de la Ordenanza sobre las vacaciones de obreros y empleados).

Licencia pagada para donantes de sangre. Con arreglo al Artículo 63 de la Ordenanza sobre las vacaciones, las empresas y dependencias están obligadas a eximir del trabajo a los obreros y empleados donantes de sangre, cuando éstos sean convocados por las autoridades sanitarias a un examen o con motivo de su donación de sangre. El tiempo necesario para el examen médico, el día en que el obrero o empleado done sangre y el día siguiente se consideran como de licencia oficial pagada.

Licencia sin goce de sueldo

A solicitud del obrero o empleado, se le pueden conceder hasta 30 días laborales de licencia sin goce de sueldo en el curso de un año civil, si ello no entorpece la producción o el servicio. Esta licencia se tiene en cuenta para calcular la antigüedad. En casos excepcionales y a solicitud del obrero o empleado puede concederse licencia sin goce de sueldo más prolongada (véase el Artículo 58 del Código de Trabajo).

Según el Artículo 66 de la Ordenanza sobre las vacaciones, los obreros y empleados enviados a seguir cursos o a recibir capacitación en el exterior tienen derecho a una licencia sin goce de sueldo.

Los obreros y empleados que sean estudiantes libres o externos, o que estudien en horario nocturno, tienen derecho a una licencia sin goce de sueldo de hasta tres meses para prepararse para los exámenes estatales, así como para los exámenes de bachillerato secundario (véase el Artículo 6 del Decreto No. 35 de 1961 del Consejo de Ministros (Gaceta "Drzhaven vestnik", No. 18 de 1961)).

Los obreros y empleados de la República Popular de Bulgaria quedan eximidos de trabajar cuando deben cumplir obligaciones estatales, sociales y de otra índole. En el Artículo 65 del Código de Trabajo se indican los siguientes casos:

/...

- a) si un tribunal u otra autoridad cita al obrero o empleado como parte, testigo o experto en una causa;
- b) si toma parte en congresos, reuniones o conferencias;
- c) por motivo de muerte de un pariente próximo (dos días);
- d) si se le llama para cumplir su servicio militar;
- e) si participa como diputado en las sesiones del Parlamento, en los consejos populares o como jurado.

/...

ARTICULO 8. DERECHO A FORMAR SINDICATOS Y A AFILIARSE A ELLOS, DERECHO DE LOS SINDICATOS A FUNCIONAR SIN OBSTACULOS, DERECHO DE HUELGA

1. Sistema normativo*

Principios fundamentales. La Constitución de la República Popular de Bulgaria y el Código de Trabajo garantizan a los ciudadanos búlgaros el derecho a formar libremente organizaciones sindicales.

Los sindicatos en la República Popular de Bulgaria representan organizaciones sociales de masas de trabajadores y empleados sin partido que les agrupan voluntariamente sin distinción de raza, nacionalidad, sexo o creencias religiosas.

A base de estos principios la República Popular de Bulgaria asegura en la práctica el derecho de los trabajadores a formar sindicatos. Para esto no se exige autorización previa. La creación de estas organizaciones, la elaboración y aprobación de sus estatutos y programas, la elección de personal directivo y de representantes en todos los niveles, así como todas sus actividades, se realizan independientemente en el aspecto organizativo y en completa libertad. A ninguna de las organizaciones sindicales se le piden condiciones de ninguna clase para reconocérsele la personalidad jurídica.

Con respecto a la realización de los derechos sindicales, no se pueden imponer limitaciones de ninguna clase, salvo las previstas en el párrafo 3 del Artículo 52 de la Constitución que dice lo siguiente: "Están prohibidas las organizaciones que se oponen al régimen socialista en la República Popular de Bulgaria y a los derechos del pueblo, o que abogan en favor del fascismo o de cualquier otra ideología antidemocrática".

Los sindicatos en Bulgaria gozan de amplia competencia en todas las cuestiones relativas al trabajo, modo de vida y seguridad social estatal, y el Consejo Central de Sindicatos de Bulgaria, además de dicha competencia a escala nacional, goza del derecho de iniciativa legislativa previsto en el Artículo 80 de la Constitución.

Las organizaciones sindicales búlgaras son miembros de la FSM.

Las huelgas en la República Popular de Bulgaria no están prohibidas, pero la huelga no existe, en vista de la unidad de intereses y fines de los trabajadores y del Estado socialista búlgaro, que representa un Estado de trabajadores y campesinos.

* Véase Anexo I.

ARTICULO 9. DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Sistema normativo*

2. Características generales del seguro y de la seguridad social

El seguro y la seguridad social en la República Popular de Bulgaria protegen a todos los trabajadores y a las personas a ellos equiparadas, así como a los que estudian en centros de enseñanza superior, de enseñanza superior incompleta o en centros especiales de enseñanza media, en los cuales ingresan los que han terminado sus estudios en un centro de enseñanza media.

El seguro social estatal será obligatorio para todos los obreros y empleados ocupados por empresas, establecimientos y organizaciones estatales, cooperativas mixtas o privadas, o por personas de derecho privado sin consideración del carácter o la duración de su trabajo, o de la forma de remuneración (Artículo 145 del Código de Trabajo).

El seguro y la seguridad social protegen también a las personas que no trabajan en virtud de un contrato de trabajo, sino que se ocupen independientemente en profesiones liberales, o en actividades culturales (escritores, periodistas, artistas, pintores, escultores), abogados, personas que ejerzan un oficio, comercio, etc.

En el sistema de la seguridad social están comprendidos los subsidios de enfermedad, los de maternidad, accidente del trabajo, invalidez, vejez, así como por muerte del sostén de la familia, pluses familiares, pagos suplementarios por retribución del trabajo durante la tramitación de la colocación, subsidios en metálico para tratamiento médico y descanso en centros profilácticos, balnearios y casas de reposo.

A las personas que estudian, antes indicadas, se les abona un subsidio mensual, de 20 levas por cada niño y las mujeres que estudien tienen asegurado un subsidio en metálico por embarazo, alumbramiento, así como para atender al hijo durante 10, 12, 14 meses, según cuál sea el número que haga el hijo.

La seguridad social en el caso de pérdida temporal de la capacidad para trabajar, bien sea por enfermedad, maternidad, accidente del trabajo y también los pluses familiares, etc., se pagan por el Consejo Central de Sindicatos de Bulgaria y de sus órganos - los Consejos de distrito de los sindicatos búlgaros - mediante órganos especializados - la Dirección General del Seguro Estatal y subdivisiones de distrito del seguro social estatal.

La garantización de la pensión en caso de invalidez por enfermedad, accidente de trabajo, enfermedad profesional, por vejez y también por muerte del sostén de la familia, está garantizada por el Consejo Supremo de Pensiones y sus órganos territoriales - juntas anexas al Consejo Supremo de Pensiones.

El Consejo Supremo de Pensiones depende del departamento del Ministerio de Hacienda.

* Véase Anexo I.

La financiación de los pagos correspondientes a la seguridad social se hace con cargo a las cuotas satisfechas al seguro por las empresas, establecimientos y organizaciones. Los trabajadores, empleados y personal de cooperativas no aportan cuotas de ninguna clase.

Pero las personas dedicadas al ejercicio de una profesión liberal, oficio o comercio, contribuyen al seguro.

Si los fondos recaudados en concepto de cuotas al seguro no alcanzan a satisfacer el pago en efectivo de los subsidios necesarios, los pluses familiares y pensiones, la parte restante de los fondos se sufraga con el presupuesto estatal, parte integrante del cual es el presupuesto de la seguridad social estatal.

Todos los pagos relativos al seguro social se realizan en efectivo. Solamente está dispuesto que se paguen en especie los relativos a materiales y equipo ortopédicos y a la alimentación gratuita en centros profilácticos y dietéticos.

Los subsidios en efectivo por pérdida temporal de la capacidad para trabajar (accidente, enfermedad profesional, enfermedad no profesional, embarazo y alumbramiento, cuarentena, etc.) y las pensiones de invalidez, vejez y las causadas por fallecimiento del sostén de la familia, se determinan y agregan en proporción (en porcentajes) al salario que la persona recibía antes de producirse uno de estos casos, que son causa del abono del subsidio.

a) Asistencia médica gratuita para todos los ciudadanos búlgaros

Sirven de base normativa de la asistencia médica gratuita a todos los ciudadanos búlgaros:

La Constitución de la República Popular de Bulgaria (Artículo 47),

Código de Trabajo (Artículo 146, párr. 2),

Ley de Sanidad Nacional (Artículo 146, párr. 2)

Reglas para la aplicación de la Ley de Sanidad Nacional (Artículo 1)

Conforme a los instrumentos normativos enumerados, todos los ciudadanos búlgaros tienen derecho a la asistencia médica gratuita y a ser atendidos en todos los aspectos sanitarios. Para asegurar la asistencia médica al alcance de todos y calificada, el Estado creará la red de órganos y establecimientos estatales necesarios.

La asistencia médica gratuita comprende:

- todos los exámenes ambulatorios y también los efectuados en policlínicas y a domicilio, operaciones, procedimientos e investigaciones realizados con fines de diagnóstico, su tratamiento o profilaxis;

- tratamiento en un hospital, alumbramiento en establecimientos de tratamiento profiláctico y tratamiento en dispensarios;

/...

- tratamiento odontológico y estomatológico gratis, incluidos prótesis dentales y material colocado.
- desinfección antiepidémica y todas las formas de medidas profilácticas, ejecutadas conforme a la prescripción de los órganos sanitarios;
- abortos practicados conforme a indicaciones médicas y sociales;
- medicamentos administrados en el tratamiento hospitalario. En el tratamiento a domicilio es de aplicación el despacho gratuito de los medicamentos a los enfermos que han contraído ciertas enfermedades, con recetas pertinentes del Ministerio de Sanidad Nacional.

b) Prestaciones en efectivo en caso de enfermedad

Conforme al Artículo 150 del Código de Trabajo, en caso de incapacidad temporal causada por enfermedad no profesional, accidente o enfermedad profesional, se pagará una prestación en efectivo hasta que se restablezca la capacidad para el trabajo o hasta que se establezca la invalidez (incapacidad permanente para el trabajo).

La cuantía de la compensación en efectivo en el caso de enfermedad no profesional depende de la duración de la antigüedad ininterrumpida en el trabajo antes de producirse la incapacidad para trabajar.

Con una antigüedad de servicios ininterrumpidos de tres meses a diez años, la prestación en efectivo que se paga es del 70% del salario.

Con una duración de 10 a 15 años de servicios ininterrumpidos, el 80%.

Con una duración de más de 15 años de servicios ininterrumpidos, el 90%.

Cuando un período de incapacidad temporal se prolongue más de 15 días, la proporción de la indemnización en metálico se aumentará al 70, 80 y 90% respectivamente, a partir del decimosexto día.

A los obreros, empleados, personal de cooperativas y otras personas sujetos al seguro social y a los jóvenes menores de 18 años de edad que no hayan prestado tres meses de servicios ininterrumpidos, la prestación en efectivo que se paga es del 70%, y a partir del decimosexto día, del 80%.

En caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, la indemnización en metálico se pagará a razón del 90% de la remuneración, cualquiera que sea la duración de los servicios ininterrumpidos.

En el caso de prestar asistencia a un miembro enfermo de la familia o de que sea necesario acompañarle para las investigaciones o tratamiento a otro centro de población del país o en el extranjero, los trabajadores y empleados tendrán derecho a una licencia, cuya duración se determinará por las juntas de médicos, y se abonará una prestación en efectivo durante diez días por año.

/...

Para atender a un hijo enfermo hasta de 16 años o en caso de tenerle que acompañar para diagnóstico o tratamiento, a otro centro de población o al extranjero, los padres - madre o padre - recibirán prestación en efectivo durante 60 días en total por un año (párr. 40 de las Reglas de aplicación de la parte III del Código de Trabajo).

c) Prestación relativa a la maternidad

El seguro social relativo a la maternidad, conforme al Código de Trabajo, comprende cuatro períodos para el embarazo, alumbramiento y cuidado del hijo, cuya duración varía según el número de orden del hijo. El primer período de la licencia por embarazo y alumbramiento se empieza a contar 45 días antes de la fecha prevista para el alumbramiento y termina con éste. Esta licencia se denomina licencia por embarazo y dura 45 días. Si el alumbramiento tuviera lugar antes, el período de licencia restante podrá ser utilizado también después del alumbramiento.

El segundo período de licencia de maternidad es la licencia relativa al alumbramiento. Durará 75 días a contar del día del alumbramiento, si fuere el primer hijo, 105 días si fuere el segundo, y 135 días si fuere el tercero. En el alumbramiento del cuarto o uno de los siguientes hijos, se establece que la licencia por alumbramiento será de la misma duración que para el alumbramiento del primer hijo.

El tercer período comprende el tiempo transcurrido a la expiración de los correspondientes 75, 105 ó 135 días a contar del día del alumbramiento y del período de licencia por embarazo, no utilizado como consecuencia de una previsión inexacta o de parto prematuro y durará seis meses (180 días) en el alumbramiento del primer hijo, siete meses (210 días) en el alumbramiento del segundo hijo, ocho meses (240 días) en el alumbramiento del tercer hijo y seis meses (180 días) en el alumbramiento del cuarto o uno de los siguientes hijos. Este período se denomina licencia para atender a un hijo pequeño 1/.

El cuarto período comprende el tiempo transcurrido a la expiración de la licencia para atender a un hijo pequeño y durará hasta que el hijo cumpla los tres años.

Durante el período de licencia de maternidad y alumbramiento (primero y segundo períodos) se abonará a la madre una prestación en dinero del 100% del salario. Durante el período de licencia para atender a un hijo pequeño (tercer período) se abonará a la mujer una prestación en dinero equivalente al salario mínimo, 80 levas al mes.

La licencia prevista para la madre hasta que el niño alcance la edad de tres años, no será abonable, pero se tendrá en cuenta íntegramente para la antigüedad en el trabajo y el período sujeto a cómputo para el seguro social 2/.

1/ Véase el artículo 60 del Código de Trabajo.

2/ Véase el artículo 61 del Código de Trabajo.

La licencia por embarazo y alumbramiento es obligatoria para la mujer encinta, ya que en el transcurso de este tiempo se considera a la mujer temporalmente no apta para el trabajo por prescripción médica y médico-social. La licencia para atender a un hijo pequeño hasta que cumpla los tres años se concede a solicitud de la madre. Dentro de los límites de la duración de esta licencia, podrá ausentarse del trabajo sin solicitar permiso o autorización para ello del médico o director de la empresa. Si la mujer va a trabajar durante el tiempo de la licencia que corresponde para cuidar de un hijo pequeño, antes de que transcurra el plazo determinado, conforme al número de orden del hijo, se le abonará su salario y, además, una prestación en efectivo equivalente a la mitad del salario mínimo (40 levas al mes).

d) Prestaciones por invalidez. Pensión de invalidez

Si la incapacidad temporal para el trabajo llega a ser permanente, es decir, se convierte en invalidez, cesa el abono de la prestación en efectivo. En tales casos, si existen las condiciones necesarias, el trabajador o empleado adquiere el derecho a pensión por invalidez.

Conforme a la Ley de Pensiones, las pensiones de invalidez son de dos clases:

- Pensiones de invalidez consecutivas a accidente de trabajo o enfermedad profesional;
- Pensiones de invalidez consecutivas a una enfermedad ordinaria.

Las pensiones de invalidez consecutivas a accidentes del trabajo o enfermedades profesionales, se concederán independientemente de la duración de los servicios computables. Los casos que habrán de considerarse como constitutivos de accidentes del trabajo, se determinan en las Reglas de Aplicación de la Ley de Pensiones (Artículos 56 y 57), y las enfermedades profesionales figuran en un cuadro especial (Anexo I a las Reglas de Aplicación de la Ley de Pensiones). En el cuadro, además de las denominaciones de las enfermedades profesionales, se enumeran las condiciones profesionales nocivas causantes de enfermedad y también las profesiones que pueden tener consecuencias insalubres análogas.

El monto de la pensión personal de invalidez por causa de accidente del trabajo (enfermedad profesional) depende de la cuantía de la remuneración mensual íntegra de los últimos 12 meses transcurridos hasta producirse el accidente traumático (enfermedad profesional) y del grado de la pérdida de la capacidad para trabajar, es decir, del grupo de invalidez determinado por una comisión médica especializada, comisión integrada por médicos expertos en cuestiones laborales. Conforme a estas exigencias, la cuantía de la pensión para inválidos del grupo I es del 100% al 70%; en el grupo II, del 85% al 55% y en el grupo III, del 65% al 35% del salario. La cuantía mínima de la pensión es de 65 levas al mes en el grupo I, 55 levas en el grupo II, y 45 levas en el grupo III de invalidez.

/...

La pensión de invalidez por enfermedad no profesional se concederá si la incapacidad hubiere ocurrido durante el empleo o en el curso de los dos años siguientes a partir del cese en el mismo.

La condición de que la invalidez haya surgido durante el empleo no se aplicará tratándose de ciegos de nacimiento.

Para adquirir el derecho a pensión de invalidez consecutiva a enfermedad no profesional se exige determinado tiempo de servicio antes de producirse la invalidez, según la edad de la persona en cuestión:

- Hasta la edad de 20 años: independientemente de la duración del período de servicios computables;
- Hasta la edad de 25 años: después de cinco años de servicios computables;
- Tratándose de ciegos de nacimiento o de personas que hubieren perdido la vista antes de su admisión al empleo: después de cinco años de servicios computables independientemente de su edad.

La tasa de la pensión personal de invalidez consecutiva a un caso de enfermedad no profesional se determinará con arreglo al grupo de invalidez respectivo y del promedio de la remuneración mensual correspondiente a los últimos 12 meses anteriores a la invalidez:

- En el grupo I de invalidez, la cuantía de la pensión será del 75% al 55%, en el grupo II, del 65% al 40% y en el grupo III, del 50% al 25% del salario.

A los inválidos de los grupos I y II se les abonarán, además del importe de la pensión base, los suplementos porcentuales siguientes:

- De 10 a 15 años de servicios computables: el 5%;
- De 15 a 20 años de servicios computables: el 10%;
- Más de 20 años de servicios computables: el 15%;
- Una antigüedad en el trabajo de 25 años para varones y 20 años para las mujeres a la edad de 55 para los hombres y de 50 para las mujeres al momento de determinarse la invalidez: el 25%.

La pensión mínima de invalidez por enfermedad no profesional es:

En el grupo I de invalidez: 55 levas al mes,

En el grupo II de invalidez: 45 levas al mes,

En el grupo III de invalidez: 35 levas al mes.

/...

e) Pensiones por tiempo de servicio y de vejez. Bases: la edad y la antigüedad en el trabajo. Las cuantías se diferencian según cuál sea el salario y la antigüedad en el trabajo.

Los obreros, empleados, personal de cooperativas de producción, los trabajadores intelectuales, etc. tendrán derecho a una pensión por el tiempo que hayan prestado servicio y de vejez cuando tengan antigüedad en el trabajo y hayan cumplido determinada edad teniendo en cuenta las categorías determinadas de trabajo:

Para la categoría I: 15 años de servicios computables y 50 años de edad, tratándose de hombres, y 45, tratándose de mujeres;

Para la categoría II: 20 años de servicios computables y 55 años de edad, tratándose de hombres, y 50, tratándose de mujeres;

Para la categoría III: 25 años de servicios computables y 60 años de edad, tratándose de hombres, y 20 años de servicios computables y 55 años de edad, tratándose de mujeres.

En las reglas, se señala cuál es el trabajo y cuál es la categoría respectiva teniendo en cuenta el carácter y las condiciones peculiares del trabajo.

Se establecen condiciones especiales de jubilación para las mujeres que hayan tenido cinco o mayor número de hijos y los hayan criado, y también para los ciegos y algunos inválidos.

Así, las mujeres que hayan criado a cinco o más hijos, tendrán derecho a una pensión después de 15 años de servicios computables, al cumplir los 45 años (en la categoría I de trabajo, al cumplir 40 años).

Los ciegos y tullidos de nacimiento o los que se hayan quedado inválidos antes de comenzar su empleo, y también los inválidos de guerra con mutilaciones corporales y los de los grupos I o II de invalidez tendrán derecho de jubilación con 15 años de servicios computables al cumplir los 50 años, tratándose de varones, y 45 años, tratándose de mujeres. Los inválidos de guerra del grupo III con mutilaciones corporales adquirirán el derecho de jubilación con 20 años de servicios computables al cumplir 55 años, tratándose de varones, y 50 años, tratándose de mujeres.

Las personas que cumplieren 60 años, tratándose de hombres, o 55 años, tratándose de mujeres, podrán recibir una pensión reducida, si tuvieran como mínimo la mitad de los servicios computables exigidos, con arreglo a la categoría correspondiente de trabajo. La tasa de la pensión se determinará en proporción a los años completos de antigüedad en el trabajo con arreglo a la categoría correspondiente.

La pensión por el período de tiempo de servicios computables y de vejez se determinará a base del 80 al 55% del salario mensual medio íntegro, tomado durante tres años consecutivos de trabajo de los últimos 15 años de servicios computables a elección del jubilado.

/...

e) Pensiones de supervivencia

Varias personas tienen derecho a la pensión de supervivencia. La cuantía de la pensión de supervivencia dependerá del número de herederos. Hay una cuantía mínima.

Tendrán derecho a pensión de supervivencia del causante los siguientes herederos que estuvieren a su cargo:

- los hijos, hermanos, hermanas, nietos y nietas, hasta la edad de 18 años, o hasta la edad de 25 años, si cursaren estudios, o incluso con ulterioridad a las edades indicadas, si quedaren incapacitados para el trabajo antes de cumplir la indicada edad. Los hermanos, hermanas, nietos y nietas están comprendidos en el número de los herederos, si sus padres se hallaren incapacitados para el trabajo;

- el cónyuge supérstite, al cumplir los 50 años, o los 60 respectivamente, y también los que no hayan cumplido la indicada edad, si se hallaren incapacitados para el trabajo (inválidos);

- el abuelo y la abuela, si carecieren de medios de manutención o si no existiere persona alguna legalmente obligada a atender a la subsistencia de los mismos;

Los hijos del causante, como asimismo su padre y su madre, que se encuentren incapacitados para el trabajo, tendrán derecho a la pensión de supervivencia, aun cuando no hubieran estado a cargo del causante, si ulteriormente se vieren privados de sus medios de subsistencia.

Las pensiones de supervivencia se computarán con arreglo a los siguientes porcentajes de la pensión devengada a favor del causante, según cuál sea el número de herederos que tengan derecho a recibir esa pensión.

Si hubiere un solo superviviente, la pensión de supervivencia importará el 50% de la pensión devengada.

Si hubiere dos supervivientes, la pensión de supervivencia importará el 75% de la pensión devengada.

Si hubiere tres o más supervivientes, su cuantía será del 100% de la pensión devengada.

La cuantía mínima de la pensión de supervivencia que queda a cada uno de los supervivientes es de 20 levas. Así, si el causante recibía una pensión de 100 levas, pero dejó 6 herederos - 3 hijos, esposa y a sus padres con derecho a pensión de supervivencia -, cada uno de los supervivientes recibirá a razón de 20 levas al mes, es decir, 120 levas, a pesar de que la cuantía de su pensión devengada era menor (100 levas).

/...

f) Indemnizaciones por accidente de trabajo

De las prestaciones por pérdida temporal de la capacidad para trabajar por accidente del trabajo ya se ha hablado anteriormente, inciso b).

De la prestación en caso de incapacidad permanente (invalidez) se habló en la sección "pensiones consecutivas a accidente de trabajo", inciso d).

Además de la prestación en efectivo recibida por pérdida temporal de la capacidad de trabajo consecutiva a un accidente de trabajo y en conformidad con la pensión establecida, la víctima o sus supervivientes tienen derecho a exigir de la empresa una indemnización complementaria por los daños y perjuicios morales y materiales causados, previa presentación de la demanda. Como base para entablar la demanda, sirve el Artículo 45 de las obligaciones y contratos, en que se prevén los casos de aplicación de daños ilícitos.

g) Subsidio de desempleo

El Artículo 161 del Código de Trabajo prevé que el trabajador quede asegurado en el caso de desempleo. Conforme a este artículo, a los trabajadores y empleados despedidos sin culpa por su parte y no colocados en un trabajo durante un determinado plazo a contar del día de despido o de su inscripción, se les abonarán subsidios en efectivo. Las condiciones del pago de los subsidios y su cuantía serán establecidas por una disposición especial sobre indemnizaciones y subsidios en caso de despido. La cuantía de los subsidios dependerá del número de miembros de la familia que se encuentren a cargo del desempleado. El subsidio se abonará en el curso de un período máximo de 13 semanas. Como en la República Popular de Bulgaria el desempleo como fenómeno social no existe, los casos del abono de subsidios son muy raros.

3. Pluses familiares

El concepto de "pluses familiares" comprende dos clases de prestaciones a las familias, que tienen por objeto ayudar a la familia a criar a los hijos y alentar el nacimiento de un segundo y tercer hijo.

Las prestaciones en conformidad con el artículo relativo a los pluses familiares son las siguientes:

el subsidio al nacimiento del hijo y

los pluses mensuales por hijos.

Los subsidios establecidos al nacimiento del hijo son los siguientes: 100 levas al nacimiento del primer hijo, 250 levas, al segundo hijo y 500 levas al tercero. Para los hijos siguientes, la cuantía del subsidio que se abonará será la misma que para el primer hijo.

/...

Los subsidios mensuales por hijos se abonan hasta que cumplan los 16 años y vivan a expensas de los padres y son los siguientes:

Por el primer hijo 5 levas,

Por el segundo hijo 15 levas,

Por el tercer hijo 35 levas,

Por cada hijo siguiente 5 levas.

A las madres abandonadas que vivan solas con hijos hasta de dos años de edad se les abonará un subsidio mensual equivalente a la mitad del salario mínimo establecido para el país (actualmente, 80 levas).

Cuando la madre abandonada tenga licencia no remunerada o no trabaje en absoluto, se le abonará un subsidio equivalente a la totalidad del salario mensual mínimo.

A las madres que vivan solas se les abonará por el primer hijo un subsidio mensual que ascenderá a 10 levas en lugar de 5 por el primer hijo, como a las demás obreras y empleadas 1/.

Las mujeres que hayan dado a luz a un hijo en el curso de seis meses a contar del momento de cesación del contrato laboral, tendrán derecho a un subsidio en dinero por un monto de 80 levas al mes durante 10 meses por el primer hijo, 12 meses por el segundo hijo, 14 meses por el tercer hijo y 10 meses por cada uno de los hijos siguientes 2/.

A las mujeres, cuyos esposos estén cumpliendo el servicio militar, se les abonará un subsidio mensual por hijo de 20 levas por cada hijo menor de 16 años 3/.

1/ Véanse párrafos 3 y 3 a) del Decreto por el que se instituyen primas a la natalidad.

2/ Véase párrafo 3 b) del Decreto por el que se instituyen primas a la natalidad.

3/ Véase párrafo 3 g) de las Reglas de Aplicación del Decreto por el que se instituyen primas a la natalidad.

/...

LISTA DE DOCUMENTOS ANEXOS AL INFORME*

- I. CONSTITUCION DE LA REPUBLICA POPULAR DE BULGARIA
- II. CODIGO DE TRABAJO
- III. LEY DE PENSIONES
- IV. REGLAS DE APLICACION DE LA LEY DE PENSIONES
- V. DECRETO POR EL QUE SE INSTITUYEN PRIMAS A LA NATALIDAD
- VI. LEY POR LA QUE SE CONCEDE A LOS SINDICATOS BULGAROS EL DERECHO DE CONTROL DE LA PROTECCION DEL TRABAJO
- VII. LEY POR LA QUE SE CONFIERE A LAS ORGANIZACIONES SINDICALES EL DERECHO A REALIZAR EL SEGURO SOCIAL
- VIII. CODIGO DE PROCEDIMIENTO CIVIL
- IX. LEY SOBRE LA RESIDENCIA DE EXTRANJEROS EN LA REPUBLICA POPULAR DE BULGARIA
- X. LEY DE INFRACCIONES Y PENAS ADMINISTRATIVAS
- XI. CODIGO PENAL

* Estos documentos están a disposición, para su consulta, en los archivos de la Secretaría en su idioma original, tal como se recibieron de la República Popular de Bulgaria.