



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.35
3 marzo 1982
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Primer período ordinario de sesiones de 1982
13 de abril a 7 de mayo de 1982
Tema 8 del programa provisional*

**APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES**

Informes presentados por los Estados Partes en el Pacto en relación
con los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9, de conformidad
con la resolución 1988 (LX) del Consejo

YUGOSLAVIA

[19 de febrero de 1982]

**I. CONDICIONES FUNDAMENTALES, PROGRAMAS E INSTITUCIONES,
MEDIDAS APROBADAS Y PROGRAMAS LOGRADOS Y DIFICULTADES
EXPERIMENTADAS EN LA SALVAGUARDIA DE LOS DERECHOS
DEFINIDOS EN LOS ARTICULOS 6 A 9**

1. La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas aprobadas en 1974 sientan los cimientos del sistema sociopolítico de Yugoslavia. La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia en sus Principios Fundamentales (I y II) estipula lo siguiente:

"Las naciones de Yugoslavia, conforme al derecho de toda nación a la libre determinación, inclusive el derecho a la secesión, basado en su voluntad libremente expresada en la lucha común de todas las naciones y nacionalidades en la Guerra Nacional de Liberación y la Revolución Socialista y de conformidad con sus aspiraciones históricas, consciente de que es de interés común la mayor consolidación de su hermandad y unidad, se han unido, junto con las nacionalidades con las que viven en una república federal de naciones y nacionalidades libres e iguales y fundado una comunidad federal socialista

* E/1982/30.

de trabajadores - la República Socialista Federal de Yugoslavia, en la cual en el interés de cada nación y nacionalidad, separada y conjuntamente, llevarán a cabo y asegurarán:

Relaciones sociales socialistas basadas en la administración propia de los trabajadores y la protección del sistema de administración propia socialista:

La libertad e independencia nacionales;

La hermandad y unión de las naciones y las nacionalidades;

Los intereses uniformes de la clase trabajadora y la solidaridad entre los trabajadores y toda la gente trabajadora;

Las posibilidades y libertades para el desarrollo cabal de la personalidad humana y el acercamiento de las naciones y las nacionalidades, de conformidad con sus intereses y aspiraciones en el avance hacia la creación de una cultura y una civilización cada vez más ricas en una sociedad socialista;

La unificación y ajuste de los esfuerzos por desarrollar los cimientos económicos de una sociedad socialista y la prosperidad del pueblo;

Un sistema de relaciones socioeconómicas y bases uniformes para una sistema político que asegure los intereses comunes de la clase trabajadora y de todos los trabajadores y la igualdad de las naciones y las nacionalidades;

La vinculación de las aspiraciones de Yugoslavia con los esfuerzos progresivos de la humanidad.

El pueblo trabajador y las naciones y nacionalidades ejercerán sus derechos soberanos en las repúblicas socialistas y en las provincias autónomas socialistas de conformidad con sus derechos constitucionales y ejercerán estos derechos en la República Socialista Federal de Yugoslavia cuando para su interés común se especifique así en la presente Constitución.

El sistema social socialista de la República Socialista Federal de Yugoslavia se basa en el poder de la fuerza trabajadora y de todos los trabajadores, y en las relaciones entre las personas como productores y creadores libres e iguales cuya labor sirve exclusivamente para la satisfacción de sus necesidades personales y comunes.

Estas necesidades se basan en la condición socioeconómica del trabajador que le asegura que, al trabajar con recursos de propiedad socialista y al decidir directamente y en pie de igualdad con otros trabajadores en la labor asociada en todos los asuntos concernientes a la reproducción social en condiciones y relaciones de interdependencia mutua, responsabilidad y seguridad, él realizará sus intereses personales materiales y morales y su derecho de beneficiarse del resultado de su labor actual y pasada y de los

/...

logros del progreso social y material general, y sobre esta base satisfará sus necesidades personales y sociales y desarrollará su capacidad de trabajo y otras capacidades creadoras.

De conformidad con esto la condición inviolable de uno debe basarse en:

La propiedad social de los medios de producción, la que impide el retorno de cualquier clase de sistema de explotación del hombre y la que, al poner fin a la alienación de la clase trabajadora y de los trabajadores de los medios de producción y otras condiciones de trabajo, asegura la administración propia por parte de los trabajadores en la producción, la distribución del producto del trabajo y la orientación en el desarrollo de la sociedad sobre cimientos de administración propia;

La emancipación del trabajo como medio de trascender las desigualdades socioeconómicas históricamente condicionadas, y la dependencia del pueblo en el trabajo, lo que se asegurará, mediante la eliminación del antagonismo entre el trabajo y el capital y de cualquier forma de relación entre salario y trabajo, el total desarrollo de las fuerzas productoras, una elevación de la productividad del trabajo, una reducción de las horas de trabajo, el desarrollo y la aplicación de los logros científicos y técnicos, la creciente provisión de educación superior para todos, y un aumento de la cultura del trabajador;

El derecho a la administración propia, sobre cuya base todo trabajador, en pie de igualdad con otros trabajadores, decidirá sobre su propio trabajo y sobre las condiciones y resultados del trabajo, en el interés propio y común, y en la orientación del desarrollo social, y ejercerá el poder y administrará otros asuntos sociales;

El derecho del trabajador a disfrutar del fruto de su trabajo y del progreso económico de la comunidad social conforme al principio de "de cada uno, de acuerdo con su capacidad; a cada uno, de acuerdo con su trabajo", a condición de que asegure el desarrollo de los cimientos económicos de su trabajo propio y social y contribuya a la satisfacción de otras necesidades sociales; la seguridad económica, social y personal del hombre; la solidaridad y reciprocidad de cada uno a todos y de todos a cada uno, sobre la base de la conciencia del trabajador de que puede alcanzar sus intereses duraderos solamente sobre la base de estos principios;

Libre iniciativa en el desarrollo de la producción y de otras actividades sociales y personales para beneficio del hombre y de la comunidad social;

Relaciones políticas democráticas que permitan que el hombre haga realidad de sus intereses, del derecho a la administración propia y otros derechos para desarrollar su personalidad mediante la actividad directa en la vida social y especialmente en órganos de administración propia, en organizaciones sociopolíticas y en otras organizaciones y asociaciones, que él mismo establezca y mediante las cuales ejerza influencia en el desarrollo de la conciencia social y en la ampliación de condiciones para su propia actividad y para el logro de sus intereses y derechos;

/...

La igualdad de derechos, deberes y responsabilidades del pueblo de conformidad con la constitución y la legalidad.

El sistema socioeconómico y político nace de esta posición del hombre y le servirá a él y a su papel en la sociedad.

Cualquier forma de administración de la producción y otras actividades sociales y cualquier forma de distribución que deforme las relaciones sociales basadas en la posición del hombre ya definida - sea a través de arbitrariedades políticas, usurpación tecnocrática o privilegios basados en el monopolio de la administración de los medios de producción o en la apropiación de los recursos sociales sobre la base de propiedad en grupo o cualquier otro modo de hacer privados esos recursos, o en la forma de propiedad privada o egoísmo particularista, o mediante cualquier otra forma de restricción del trabajador en el desempeño de su papel histórico en las relaciones socioeconómicas y políticas y en la organización del poder para sí mismo y para todos los trabajadores - serán contrarias al sistema socioeconómico y político sentado por esta Constitución."

2. La libertad y los derechos del hombre y los ciudadanos son las bases del principio de igualdad ante la ley, cualesquiera que sean su nacionalidad, raza, sexo, idioma, religión, educación o condición social (Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia, art. 153).

3. Los extranjeros disfrutará de la libertad y los derechos humanos determinados por la Constitución y tendrán otros derechos y deberes especificados en los estatutos y tratados internacionales (art. 201 de la misma Constitución).

II. ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

A. Decretos que reglamentan el derecho a trabajar

4. Los siguientes derechos reglamentan el derecho a trabajar:

a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas;

b) La Ley de Trabajo Asociado;

c) El Derecho Penal de la República Socialista Federal de Yugoslavia y de las repúblicas; y el derecho penal de las provincias autónomas;

d) La Ley sobre los Fundamentos del Sistema de Planificación Social y sobre el Plan Social de Yugoslavia;

e) Leyes republicanas y provinciales sobre las relaciones de trabajo;

f) Leyes republicanas y provinciales sobre empleo;

/...

g) Los planes sociales para desarrollo de comunidades sociopolíticas y los planes de desarrollo de organizaciones de trabajo asociado;

h) El Pacto Social sobre los Fundamentos de la Política Uniforme de Empleo en la República Socialista Federal de Yugoslavia y los pactos sociales regionales sobre empleo;

i) Las leyes generales sobre administración propia de las comunidades de administración propia de intereses concernientes al empleo;

j) Leyes generales de administración propia de las organizaciones de trabajo asociado.

B. El derecho de toda persona a ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, con especial referencia a la libertad de no ser obligada a escoger un empleo y las garantías contra la discriminación respecto al acceso al empleo

5. De acuerdo con la Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia, se garantizará a toda persona el derecho a trabajar y la libertad de trabajar; el derecho a escoger libremente su ocupación y trabajo y a tener acceso en pie de igualdad a todo trabajo y función en la sociedad; el derecho a establecer las obligaciones de todos los protagonistas de la administración propia y el manejo de medios sociales; el derecho a comunidades sociopolíticas y a crear condiciones cada vez más favorables para la observancia del derecho a trabajar (arts. 159-166).

6. La Ley de Trabajo Asociado estipula que cualquier persona puede establecer libremente, en condiciones iguales y bajo circunstancias iguales, una relación laboral, a condición de que tenga los requisitos de elegibilidad determinados por los trabajadores de una organización básica, de acuerdo con las necesidades del proceso laboral, las condiciones del trabajo, los empleos y las tareas de trabajo de una organización determinada, conforme con las leyes y reglamentos de administración propia (arts. 167 y 168). Esta ley estipula las condiciones generales para el establecimiento de una relación laboral - haber llegado a la edad de 15 años y tener buena salud - y también estipula el establecimiento de un compromiso mediante el cual la ley de administración propia que reglamenta el establecimiento de una relación laboral y las obligaciones y responsabilidades del trabajador esté de acuerdo con la ley, los convenios de administración propia, los estatutos y los pactos sociales (art. 179, párr. 2); la ley estipula además las condiciones que debe cumplir el trabajador para establecer una relación laboral. La misma ley (art. 168, párr. 4), contiene una disposición mediante la cual los extranjeros y los apátridas pueden establecer una relación laboral, de conformidad con las condiciones generales y específicas determinadas por una ley federal especial.

7. Además, al haberse introducido la institución de competencia o anuncio públicos, han quedado determinados los elementos esenciales del procedimiento aplicable en el proceso de creación de una relación laboral; ese procedimiento, aunque respeta la libertad de elección de los trabajadores y la libertad de que el órgano competente tome decisiones, asegura la libertad de tratamiento para los trabajadores respecto al empleo.

/...

8. Las condiciones o maneras de establecer una relación laboral (o solo las condiciones) en campos determinados de interés social especial (salud, educación y crianza, organizaciones sociopolíticas y otras organizaciones, etc.) que provienen de la naturaleza e importancia de estas actividades están reglamentadas por leyes separadas. Las soluciones concretas introducidas mediante las disposiciones contenidas en esas leyes no se desvían en mayor grado de la Ley de Trabajo Asociado puesto que aseguran el carácter democrático del procedimiento, la igualdad de tratamiento y la seguridad jurídica y material de los trabajadores.

9. El Derecho Penal de la República Socialista Federal de Yugoslavia considera actos criminales: la violación de la libertad de asociación de trabajo, la libertad de comercio y servicios, la libertad de empleo de los ciudadanos conforme a las mismas condiciones que son válidas en el lugar de empleo, y la libertad de asegurar la condición igual de las organizaciones de trabajo asociado.

10. Los derechos penales de la república y las provincias consideran delictuosos los actos de desobediencia de las leyes, de otros reglamentos, o estatutos de administración propia, con los cuales se violen los derechos de establecer o liquidar una relación de trabajo. En virtud de estas leyes, se considera que es un acto criminal específico el no obedecer a una decisión obligatoria de los tribunales sobre el reintegro del trabajador a su antiguo empleo cuando haya cesado su relación laboral en forma contraria a esta reglamentación.

11. En la República Socialista Federal de Yugoslavia se asegura de esta manera, conforme a la naturaleza de las relaciones mutuas de los trabajadores en el trabajo asociado, la creación libre (mediante consentimiento mutuo y conforme a condiciones iguales) de relaciones laborales de trabajadores así como la protección de este derecho por la organización laboral y el tribunal competente. También se protege de la misma manera el derecho del trabajador a desempeñar trabajos que correspondan a sus calificaciones profesionales o pericias adquiridas en el trabajo, así como otros derechos laborales.

C. Normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana

12. Justipreciando cabalmente el hecho de que la promoción del empleo es de suma importancia para proporcionar seguridad social y es, además, requisito previo para el pleno logro de los derechos de administración propia del trabajador, los factores sociales y de administración propia responsables están continuamente dedicados a crear condiciones que faciliten un mayor empleo, reduzcan el número de desempleados y de personas temporalmente empleadas en el extranjero (trabajadores migrantes) y establezcan condiciones más favorables para hacer realidad el derecho a trabajar (Ley de Trabajo Asociado, art. 157).

13. Los planes de desarrollo social de la Federación, las repúblicas y las provincias autónomas sientan los objetivos y los lineamientos básicos de las tendencias del empleo, mientras que los planes sociales de otras comunidades sociopolíticas especifican medidas más concretas para el desarrollo y los cambios

/...

estructurales del empleo, incluyendo los intereses comunes de los trabajadores dentro de las organizaciones básicas del trabajo asociado. Las organizaciones están obligadas a prever, en sus planes, las tendencias existentes en las oportunidades de empleo y en el empleo en general, la educación del personal, la capacitación profesional y la especialización de trabajadores a fin de que desempeñen mejor sus funciones de producción y administración propia.

14. Las cámaras económicas y los sindicatos participan en el proceso de planificación; la ley les autoriza a iniciar acuerdos de administración propia y a armonizar las posiciones respecto a la base de los planes de desarrollo social, a prestar asistencia profesional en el proceso de la planificación y la ejecución de los planes de desarrollo y a comprometerse, de conformidad con sus funciones, a ejecutar los planes (Ley sobre las Bases de la Planificación Social y el Plan Social de la República Socialista Federal de Yugoslavia, arts. 14 y 15).

15. En el proceso de la planificación se asegura lo siguiente: los preparativos oportunos, la armonización mutua en el curso de la adopción de los planes que hagan los que se ocupan de la planificación y, en el proceso de la aplicación de las tareas y objetivos planeados, análisis anuales encaminados a establecer directrices y medidas para el período subsiguiente.

16. Los pactos sociales sientan las bases comunes, los criterios y las medidas de política aplicables al campo del empleo. A este respecto, es de especial importancia el Pacto Social sobre las Bases de la Política de Empleo Común de la República Socialista Federal de Yugoslavia, aprobado en 1977. El Pacto determina los objetivos y la premisa básica para establecer una política de empleo común y compromisos uniformes por parte de la comunidad sociopolítica, las comunidades de administración propia de intereses concernientes al empleo, y las organizaciones de trabajo asociado en el campo de preparación de proyectos jurídicos y de administración propia que planifican y programan el número de empleados y el empleo en general.

17. A pesar de todas las medidas tomadas hasta la fecha, unos cuantos ciudadanos yugoslavos encuentran trabajo en el extranjero. El empleo en mayor escala de ciudadanos yugoslavos en el exterior que comenzó en el decenio de 1960 y duró hasta el decenio de 1970 fue resultado de la actividad económica más favorable en los países de Europa occidental en esa época, con lo que coincidió la orientación de la República Socialista Federal de Yugoslavia hacia un desempeño económico más intenso que redujo las posibilidades de empleo. En la actualidad se ha reducido substancialmente la partida de ciudadanos yugoslavos a otros países en búsqueda de empleo ante todo por las diferencias existentes en el nivel de desarrollo de la República Socialista Federal de Yugoslavia y los países que ofrecen trabajo temporal, así como por la considerable transferencia de la población agrícola hacia ocupaciones no agrícolas resultante del acelerado desarrollo económico de Yugoslavia.

/...

D. Medidas encaminadas a asegurar la mejor organización posible del mercado del empleo, con especial referencia a los procedimientos de planificación de la mano de obra, acopio y análisis de estadísticas sobre el empleo y la organización de un servicio de empleo

18. En materia de empleo, las comunidades de administración propia de intereses concernientes al empleo desempeñan una función muy importante. Su organización y funcionamiento están reglamentados por la ley y sus campos de actividad abarcan: la realización de intereses sociales comunes; la vigilancia de las tendencias del empleo y el desempleo; la ampliación de la asistencia encaminada a fomentar oportunidades de trabajo y la adopción de los programas y medidas correspondientes con el propósito de conseguir los objetivos de empleo.

19. Está prohibido que una persona individual o jurídica se dedique a la mediación y el empleo o que tenga cualquier forma de participación lucrativa en esa actividad.

20. Para facilitar una labor más eficiente de las comunidades que se dedican a emplear trabajadores, las organizaciones básicas de trabajo asociado y otras personas individuales o jurídicas que emplean trabajadores están obligadas a comunicar a las comunidades respectivas sus necesidades presentes y futuras de mano de obra y toda terminación de una relación laboral de trabajadores. Las comunidades de intereses, por su parte, deben enviar a las organizaciones de trabajo asociado y a otras que hayan indicado sus necesidades de mano de obra, trabajadores que correspondan a las solicitudes y calificaciones.

E. Programas de orientación y formación técnicoprofesional

21. Todos los trabajadores tienen derecho a asistencia gratuita para la búsqueda de trabajo; esa asistencia, cuando es necesario, incluye la formación técnicoprofesional, la capacitación complementaria y la reorientación de trabajadores.

22. Merece mención especial la vasta actividad en el ámbito de la orientación profesional, la que ha puesto gran empeño en la importancia de los servicios de las comunidades de intereses concernientes al empleo y en la creciente ramificación de los servicios pertinentes en escuelas y otros institutos docentes, particularmente dentro de las organizaciones de trabajo asociado.

F. Protección contra el despido arbitrario del empleo

23. La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia (art. 159, párr. 6), estipula que se puede despedir a un trabajador de su cargo contra su voluntad solamente de acuerdo con las condiciones y maneras especificadas en el estatuto.

24. La Ley de Trabajo Asociado estipula los motivos legales para poner fin a una relación laboral. El artículo 211 de esa ley estipula que se pondrá fin a una relación laboral de un trabajador de una organización básica, si él manifiesta por escrito que no desea trabajar más en una organización básica y quiere rescindir su relación laboral; si conviene por escrito con el órgano autorizado en terminar la

/...

relación laboral; si rehúsa trabajar en un puesto que se le ha ofrecido y que corresponde a sus calificaciones profesionales o a las pericias que ha adquirido en su trabajo. Se puede terminar una relación laboral en una organización básica si al establecerse esa relación laboral el trabajador omitió datos o los dio inexactos en relación con las condiciones de trabajo, y esos datos eran esenciales para el desempeño de su tarea o de cualquier otra tarea para la cual se hubiera establecido la relación laboral; si el trabajador no cumple sus obligaciones en el trabajo y comete de esta manera una grave violación de los intereses comunes de otros trabajadores o de la organización básica (grave violación de obligaciones laborales). De acuerdo con la Ley de Trabajo Asociado, puede terminarse una relación laboral por la fuerza de la ley si se ha comprobado en la forma estipulada por la ley que es totalmente inepto para el trabajo, si cumple los requisitos de elegibilidad para recibir una jubilación y en otros casos similares.

25. La Ley de Asociación Laboral protege a los trabajadores contra la terminación de una relación laboral basada en cambios estructurales, económicos o tecnológicos, y estipula en el artículo 213, párrafo 1, que "no puede terminarse la relación laboral de un trabajador si, debido a la integración de organizaciones básicas o adelantos tecnológicos y de otra índole conducentes a una elevación de la productividad del trabajo y un mayor éxito de la organización básica, ya no se necesitan más sus servicios en esta organización particular". Los trabajadores están obligados, al planificar innovaciones técnicas o de otra índole y adelantos en su organización básica, a hacer arreglos y tomar disposiciones para las necesidades de los trabajadores en forma conmensurada con tales progresos, y de conseguir recursos para ofrecer nuevos trabajos en la misma o en otra organización de asociación laboral, para los trabajadores a quienes ya no se necesitan; es decir, conseguir recursos para su capacitación profesional. Las comunidades de administración propia de intereses concernientes al empleo también proporcionan fondos para poner en práctica estos objetivos.

26. Una decisión de terminar la relación laboral de un trabajador, junto con las razones para tal decisión debe recibir el trabajador por escrito, junto con instrucciones respecto a su derecho de presentar una reclamación (art. 219 de la Ley de Asociación Laboral). En contra de esa decisión, el trabajador puede presentar una petición a un órgano competente de la organización básica; sin embargo, si un trabajador no está satisfecho con la decisión que aquél hubiera tomado, puede incoar un procedimiento ante el tribunal pertinente de la asociación laboral para la protección de su derecho.

G. Información estadística y toda otra información de que se disponga sobre el nivel del empleo y el alcance del desempleo y el subempleo en el país; dificultades que afectan el grado de realización del derecho a trabajar y el progreso realizado en esa esfera

27. En 1979 había 5.507.000 personas empleadas en el sector social que constituían alrededor del 98% del número total de empleados o casi el 59% de la población activa total; esto es el resultado de un crecimiento dinámico continuo que en todo el período de postguerra registró un crecimiento anual promedial de alrededor del 4,3%. Como consecuencia de esta tasa de crecimiento, el nivel del empleo, comparado con la población total llegó al 25% en 1979, mientras que en 1948 fue del 9%.

/...

28. Del total de 5.507.000 personas empleadas en el sector social, 4.566.000, o el 82,7% se dedicaban a actividades económicas en 1979. En esa categoría, el mayor número estaba empleado en la industria (2.102.000) mientras que en las actividades no económicas, el número mayor de empleados correspondía al campo de la educación y la cultura (395.000).

29. Al evaluar la tasa de crecimiento del empleo y la estructura de calificaciones de los empleados, es posible observar que se ha registrado un crecimiento del empleo relativamente más rápido en el sector no económico; que ha disminuido el número de personas activas en el sector agrícola individual (a algo menos de 2 millones de personas en 1979, en comparación con más de 5,5 millones en 1948); que ha habido un notable incremento del número de profesionales y personas calificadas en todas las actividades (en 1978, el 62%); y que ha habido un aumento substancial del número de mujeres empleadas (aproximadamente el 35%), no sólo en actividades económicas concretas o servicios públicos sino también en funciones sociales y estatales. Aunque durante un cierto período de tiempo se han creado condiciones más favorables, las otras formas de empleo no afectaron esencialmente ni al empleo general ni al trabajo lucrativo. Debido a la tasa muy baja de crecimiento durante todo el período anotado, el número de estas personas con empleos lucrativos en otras formas de empleo llegó solamente a 390.000 en 1979. De este número 200.000 eran personas dedicadas a una actividad, en la manera prescrita por la ley, para los cuales utilizaban sus propios recursos (privados), por ejemplo, artesanos y miembros de las profesiones liberales (abogados, artistas, etc.) mientras que los 110.000 restantes eran personas empleadas por los anteriores.

30. A los resultados positivos del empleo han acompañado problemas concretos vinculados con un aumento paralelo del número de personas que buscan trabajo, personas registradas en comunidades de empleo, y un considerable número de trabajadores yugoslavos temporalmente empleados en el extranjero.

31. En 1979, 762.000 personas estaban registradas en las agencias de empleos. En comparación con el número total de trabajadores (sin incluir a los granjeros que cultivan sus propios predios), la cifra de desempleo mencionada constituye una tasa muy alta (13,8%). Sin embargo, si también se toma en cuenta a los agricultores independientes para calcular la tasa de desempleo y el método de cálculo se aproxima más a la metodología aplicada en otros países, entonces se obtiene una tasa más baja de desempleo (8,4%). En comparación con el número de empleados, esta cifra es indicativa de un alto porcentaje de desempleo. Sin embargo, es necesario mencionar ante todo que todas las personas que buscan empleo, en vista del sistema actual de registro, no pueden ser consideradas como verdaderos desempleados; entre los que buscan empleo hay que incluir a un número de ciudadanos que tienen empleos lucrativos en la agricultura o en el sector privado no económico quienes quieren conseguir un trabajo en el sector social. Además unos cuantos dependientes (beneficiarios) se han registrado en agencias de empleo para ganar ciertos beneficios (seguro social o algo similar).

32. En 1979 hubo 775.000 trabajadores yugoslavos empleados temporalmente en el exterior, el mayor número de los cuales (más de 650.000), estaban en Europa septentrional y occidental. Este gran número de ciudadanos yugoslavos temporalmente empleados en el exterior es el resultado de muchos años de una

/...

corriente emigratoria que comenzó a mediados del decenio de 1960 - un período de reducidas posibilidades de empleo en Yugoslavia como consecuencia de un desempeño económico más intenso que, a su vez, coincidió con un período de gran demanda en los mercados de trabajo de los países europeos desarrollados. En 1973, la corriente de salida de ciudadanos yugoslavos había pasado de 1 millón de personas pero en el período de 1973-1974 se inició un proceso de corriente inversa, motivado por cambios en la política migratoria de los países que ofrecían trabajo (sociedades receptoras), así como por las oportunidades más dinámicas de empleo en Yugoslavia.

33. Con miras a aumentar las oportunidades de empleo y resolver el problema del desempleo, creando condiciones para que disminuyeran las partidas y aumentara el regreso de los yugoslavos que trabajaban temporalmente en el exterior, se introdujeron una serie de medidas para aumentar las inversiones en la ampliación y la mejor utilización de las instalaciones existentes, y la construcción de otras nuevas. También se adoptaron medidas para ampliar la base material de trabajo mediante la inversión de recursos de los trabajadores y ciudadanos, así como de los asociados extranjeros, en las organizaciones yugoslavas de asociación laboral para fomentar las industrias de pequeña escala y la cooperación entre el sector individual y el social. A fin de conseguir un desarrollo más armonioso del sector agrícola privado y eliminar una transferencia injustificada a actividades no económicas, se han tomado medidas encaminadas a la eliminación gradual de las diferencias existentes en las condiciones de vida y trabajo entre el campo y la ciudad; es decir, las diferencias entre actividades agrícolas y no agrícolas, que son en esencia la motivación básica para la transferencia de población de actividades agrícolas a no agrícolas.

34. Se ha introducido una reforma educativa para eliminar las desproporciones estructurales y satisfacer los requerimientos de la economía; por otra parte, un sistema de formación profesional y de nueva capacitación para los dedicados a ocupaciones deficientes asegura trabajo para personas que carecen de calificaciones profesionales adecuadas, es decir a los calificados para ocupaciones con superávit.

35. Además de las medidas ya mencionadas de carácter nacional, se han hecho esfuerzos por asegurar la contribución de los países de empleo (sociedades receptoras) para la creación de condiciones más favorables que permitan a los trabajadores yugoslavos que trabajan en el exterior regresar a su patria.

/...

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

A. Remuneración

1. Leyes para reglamentar la remuneración

36. La remuneración está reglamentada por:

a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas;

b) La ley de Asociación Laboral;

c) Las leyes sobre relaciones laborales de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas;

d) Los acuerdos de administración propia y los pactos sociales mediante los cuales los trabajadores y la gente trabajadora determinan, sobre la base de la administración propia, las relaciones mutuas en el campo de la distribución y asignación de recursos para ingresos personales y consumo colectivo.

2. Principales métodos utilizados para fijar salarios en los diferentes sectores y el número de trabajadores a que afectan; información sobre las categorías y números de trabajadores cuyos salarios no se establecen todavía por tales métodos

37. De acuerdo con la Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia, las disposiciones de la Ley de Asociación Laboral declaran que "los ingresos son aquella parte del producto total de la sociedad que ganan los trabajadores en las organizaciones básicas en dinero como reconocimiento social de los resultados de su trabajo social propio y total de acuerdo con las condiciones del sistema socialista de producción de productos básicos y que administran en las organizaciones básicas fundándose en su derecho a trabajar con recursos sociales (art. 45).

38. Hay tres características básicas de los componentes socioeconómicos de ingresos. Los ingresos constituyen una premisa material de la administración propia; una fuente y base de recursos para satisfacer las necesidades comunes (educación, ciencia, cultura, salud, protección social, etc.) y los requisitos sociales generales (dentro del marco de las comunidades sociopolíticas); los ingresos personales y el consumo colectivo de los trabajadores; la promoción y expansión de las bases materiales de trabajo; la creación y renovación de reservas (ingresos netos), y las bases y prerrogativas de la planificación social dentro de una organización básica, en otras organizaciones de asociación laboral, en otras organizaciones y comunidades de administración propia, y en las comunidades sociopolíticas.

39. Los ingresos de los trabajadores dependen de las ganancias generales de la organización básica conseguidas mediante:

/...

- a) La venta de productos y servicios en los mercados nacionales y extranjeros (la realización);
- b) Participación en los ingresos logrados conjuntamente por virtud del trabajo asociado y los recursos que se acumulan a través de dos formas básicas: la participación en los ingresos comunes y la participación en las ganancias comunes;
- c) El intercambio libre de trabajo;
- d) Compensación, premios, subsidios y otras bases establecidas por la ley o el acuerdo de administración propia, es decir, un pacto fundado en la ley.

40. Después de deducir los costos materiales y los gastos de depreciación, la cantidad restante constituye los ingresos de la organización básica que luego se distribuyen: a) en fondos para financiar la educación, la ciencia, la cultura, la salud y otras actividades sociales (contribuciones, etc.) en la financiación de las necesidades sociales generales mediante la imposición de impuestos establecidos por la ley con el fin de financiar los planes de seguridad social (pensiones, empleo, etc.); en la financiación de las comunidades de trabajo (servicios técnicos) en las organizaciones laborales para protección del medio ambiente humano, etc.; y b) en ingresos netos de la organización básica de trabajo asociado.

41. Los trabajadores de la organización básica deciden acerca de los ingresos generales, es decir, de todos los componentes de ingresos.

42. Los trabajadores de la organización básica separan los ingresos netos en recursos para ingresos personales y consumo colectivo y en recursos para el progreso y ampliación de la base material de trabajo (acumulación y reservas).

43. Hay que asegurar los recursos para ingresos personales al nivel garantizado por la ley para el trabajador, cualesquiera que sean los resultados del trabajo, y por lo menos en un monto que asegure su seguridad material y social. El nivel de ingresos personales garantizados está establecido en los acuerdos de administración propia, los pactos sociales y los reglamentos republicanos y provinciales. Los elementos básicos que deben tomarse en cuenta al fijar los ingresos personales de los trabajadores, y que deben ajustarse al principio de distribución de acuerdo con el trabajo desempeñado, son: la contribución personal hecha por el trabajador, mediante su trabajo actual y anterior, para la acumulación de ingresos y el crecimiento de la productividad del trabajo; y la participación en el proceso de toma de decisiones al hacer decisiones que afectan el desempeño de la organización de trabajo asociado.

44. Los recursos para el consumo colectivo, que se acumulan utilizando los ingresos netos, se usan para atender las necesidades de vivienda, alimentación, descanso y vacación, recreación, cultura, empresas creadoras y otras necesidades de consumo colectivo. Las condiciones mediante las cuales se pueden emplear los recursos están determinadas por los estatutos de administración propia general, de conformidad con los pactos sociales.

/...

3. Información referente a componentes de la remuneración de los trabajadores distintos del salario ordinario

45. Los trabajadores tienen derecho a remuneración por días festivos estatales, licencia anual, licencia por enfermedad, la formación profesional y nueva capacitación que se les asigne, y en otros casos de ausencia de trabajo dictados por la ley y los estatutos de administración propia.

4. Datos estadísticos que indiquen la evolución de los niveles de remuneración y el costo de la vida

46. De acuerdo con las leyes de relación laboral de las repúblicas y provincias, los ingresos personales garantizados ascienden a:

a) República Socialista de Bosnia-Herzegovina: para un período de 1 a 6 meses, los ingresos personales promediales del año anterior, y para el segundo semestre, el 50% de los ingresos personales promediales de los primeros seis meses del año en curso;

b) República Socialista de Montenegro; el 55% de los ingresos personales del sector económico durante el año precedente;

c) República Socialista de Croacia: el 55% de los ingresos personales promediales de la comuna durante el año precedente;

d) República Socialista de Macedonia: el 50% de los ingresos personales promediales de la comuna en el año precedente, pero no más del 50% del promedio en la república;

e) República Socialista de Eslovenia: de acuerdo con el proyecto de la nueva ley, el 70% de los ingresos personales promediales del año precedente, con la estipulación de que no puede ser menos del 55% de los ingresos personales promediales del sector económico durante el año precedente;

f) República Socialista de Serbia: el 55% de los ingresos personales promediales del sector económico de la comuna, pagados el año precedente;

g) Provincia Socialista Autónoma de Kosovo: el 55% del promedio del sector económico durante el año precedente;

h) Provincia Socialista Autónoma de Vojvodina: 55% de los ingresos personales promediales del sector económico durante el período anual del año precedente por los primeros seis meses, y durante el primer semestre del año actual para los seis meses restantes.

5. Disposiciones y métodos encaminados a asegurar el respeto del derecho a un salario igual por trabajo de igual valor

47. En virtud del artículo 11 de la Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia, la condición económica y social de una persona se determina por el trabajo y los resultados del trabajo sobre la base de derechos y responsabilidades iguales.

/...

48. De acuerdo con la Ley de Trabajo Asociado (art. 126), los ingresos personales de un trabajador estarán determinados de acuerdo con los resultados de su trabajo y con la contribución personal de él mediante su trabajo presente y la gestión de los recursos sociales y los negocios hechos con ellos en su labor propia y social pasada; con una alza de los ingresos de su organización básica, conforme a los principios de distribución de ingresos de acuerdo con el trabajo desempeñado y en proporción al alza de la productividad de su propio trabajo y el trabajo de los obreros de otra organización básica con la cual haya juntado trabajo y recursos, y a una alza del trabajo social total.

49. Además del principio de distribución de ingresos de acuerdo con el trabajo desempeñado, los trabajadores de las organizaciones básicas aplicarán también el principio de solidaridad, primordialmente mediante el uso de recursos de consumo colectivo con el fin de participar en la satisfacción del bienestar concreto y otras necesidades de los trabajadores que están en los grupos de ingresos más bajos y de los miembros de sus familias.

50. Los trabajadores de una organización básica determinarán con los estatutos de administración propia las bases y los criterios para la asignación de recursos para ingresos personales. Al establecer las bases y los criterios para la asignación de recursos para ingresos personales, los trabajadores de las organizaciones básicas logran determinar sus ingresos personales sobre la base de su contribución laboral y de acuerdo con los resultados del trabajo y desempeño de su organización respectiva.

51. La Ley de Trabajo Asociado (art. 129, párr. 3), especifica que se determinará la contribución de trabajo de un obrero de acuerdo con la cantidad y calidad de su trabajo, tomando en cuenta su extensión y complejidad, la calidad de los resultados conseguidos, la utilización del tiempo de trabajo, la responsabilidad que entre en juego y las condiciones en las que trabaje.

52. Los trabajadores que mediante innovaciones, racionalización y otras formas de creatividad en el trabajo con recursos sociales contribuyan a elevar los ingresos de una organización básica tienen derecho a un premio especial en la organización básica, conforme a condiciones determinadas por los estatutos de administración propia fundados en la ley.

6. Dificultades con que se ha tropezado y progresos que se han realizado en cuanto a hacer extensivas a todos los trabajadores las medidas destinadas a asegurarles una remuneración justa

53. Se han hecho progresos significativos y se han obtenido resultados tangibles en la elaboración de bases y criterios para la distribución de ingresos de acuerdo con el trabajo desempeñado - principios que los trabajadores de las organizaciones básicas determinan mediante estatutos de administración propia.

54. De conformidad con la Ley de Trabajo Asociado y la resolución sobre la realización del Plan a Plazo Mediano, se está actualmente desarrollando una actividad organizada e intensiva para mejorar y hacer más eficaz el mecanismo de distribución de ingresos y recursos para ingresos personales sobre la base del principio del trabajo desempeñado y los resultados del trabajo. A ese respecto, se

/...

han enmendado los acuerdos sociales sobre ingresos de las repúblicas y provincias; asimismo en la actualidad se está llevando a cabo la adaptación de los acuerdos de administración propia y los estatutos de administración propia a fin de asegurar una armonización mayor de los ingresos personales con las ganancias generales y la productividad en el trabajo.

B. Condiciones de trabajo seguras y saludables

1. Leyes principales, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover y salvaguardar el derecho a la seguridad y la higiene en el trabajo

55. Las disposiciones para condiciones de trabajo seguras y saludables figuran en:

- a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las Constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas;
- b) La Ley de Trabajo Asociado;
- c) Los estatutos de administración propia de las organizaciones de trabajo asociado.

2. Acuerdos y procedimientos principales para conseguir que se respeten eficazmente estas disposiciones en cada lugar de trabajo

56. En virtud de la Constitución (arts. 161 y 162) y las disposiciones de la Ley de Trabajo Asociado, un trabajador tiene derecho a condiciones de trabajo que aseguren su integridad física y seguridad personal en el trabajo, y el deber de crear en una organización básica de trabajo asociado tales condiciones y de tomar medidas de seguridad industrial que garanticen su integridad física, salud y seguridad personal, obedeciendo al mismo tiempo cabalmente las medidas y las normas de seguridad industrial prescritas.

57. La Ley de Trabajo Asociado y las leyes de protección en el trabajo de las repúblicas y las provincias acentúan en particular el derecho de los trabajadores a establecer ellos mismos las reglas y condiciones de trabajo. Ejercen ese derecho mediante una definición detallada, formulada en un estatuto separado de administración propia que rige las condiciones de trabajo y las medidas de seguridad en el lugar de trabajo y los derechos, obligaciones y medidas de cada organización de trabajo asociado.

58. Las leyes de seguridad en el trabajo republicanas y provinciales prescriben medidas y normas de seguridad industrial, la relación y los medios de cooperación del servicio de seguridad con otros servicios que se ocupan de la salud y la seguridad personal en el trabajo, los procedimientos y métodos de familiarizar a los trabajadores con las condiciones de trabajo y los peligros a la salud de una tarea concreta, con herramientas y aparatos que están sujetos a pruebas de seguridad, así como con medios y arbitrios para poner en práctica los reglamentos de seguridad prescritos por los órganos de supervisión.

/...

59. De acuerdo con la Ley de Trabajo Asociado (art. 179), los trabajadores reglamentan libremente y en pie de igualdad las medidas de seguridad industrial y las medidas encaminadas a proteger el medio ambiente de los trabajadores, proporcionando al mismo tiempo especial cuidado para mujeres, jóvenes e impedidos mediante leyes normativas de organizaciones de trabajo asociado. Se ha iniciado un proceso, por consiguiente, para transferir las obligaciones y responsabilidades para organizar, aplicar y fomentar las medidas de seguridad industrial a los órganos administrativos e individuos responsables de las organizaciones de trabajo asociado.

60. Las medidas básicas de seguridad industrial se aplican por medio de un plan preliminar de seguridad encaminado a asegurar condiciones seguras de trabajo antes de que comience el proceso laboral propiamente dicho, y a eliminar todas las causas y peligros que pudieran amenazar la vida humana. Se sujetan los objetos que han de usarse en el trabajo, el local, los procesos tecnológicos, las herramientas de trabajo y los dispositivos de seguridad personal a medidas preliminares de protección a la salud y seguridad. Estas medidas incluyen la capacitación de trabajadores en el uso del equipo de seguridad, así como un examen médico de los trabajadores antes de asignarles un trabajo.

61. Las leyes sobre seguridad en el trabajo estipulan, en particular, las obligaciones de las organizaciones básicas de trabajo asociado de preservar la capacidad de trabajo y proporcionar protección a la salud de los trabajadores. Estas obligaciones se relacionan con: la identificación de tareas que se ejecutan en condiciones especiales de trabajo; la prescripción de condiciones que deben cumplir los trabajadores antes de asignárseles de tales trabajos y tareas; exámenes médicos para los trabajadores que desempeñan tareas especiales con el fin de determinar su salud y capacidad psicológica para encargarse de tales trabajos; la provisión de licencias anuales más prolongadas; el suministro de comidas calientes y refrescos durante el trabajo, etc., y medidas preventivas necesarias aseguradas. Se toman en cuenta las condiciones del trabajo cuando se determinan las contribuciones de los trabajadores a ingresos y ganancias lo cual, a su vez, influye en los ingresos personales.

62. Los órganos de inspección de trabajo de las comunidades sociopolíticas ejercen control social sobre la aplicación de los reglamentos y los estatutos de administración propia en el campo de la seguridad en el trabajo. Los inspectores de trabajo tienen autorización para visitar e inspeccionar, sin notificación previa, los locales, lugares de trabajo, máquinas y equipo; para examinar los estatutos de administración propia y otros documentos que se refieren a la seguridad en el trabajo; para compilar información sobre las condiciones de trabajo; para exigir el abastecimiento de materiales y documentos dentro de un plazo que ellos fijen, y para adoptar decisiones y medidas obligatorias.

63. Si está en peligro la vida o la salud de un trabajador, un inspector está obligado a prohibir el trabajo hasta haber eliminado el peligro, y si hay un accidente, está también obligado a investigar el caso y tomar las medidas necesarias a fin de eliminar las deficiencias y las causas del accidente.

/...

64. Un inspector debe comunicar sus conclusiones a las organizaciones de trabajo asociado y a las asambleas de las comunidades sociopolíticas, mediante informes regulares. Se presenta anualmente a la Asamblea de la República Socialista Federal de Yugoslavia un informe uniforme para todo el país, preparado sobre la base de los informes de los órganos de inspección del trabajo de las repúblicas y provincias.

65. Las entidades más importantes encargadas de la seguridad en el trabajo son: las organizaciones básicas de trabajo asociado; los órganos de las comunidades sociopolíticas; las organizaciones, sociedades y asociaciones sociopolíticas; las comunidades de intereses; los empleadores privados; los patrocinadores de trabajo voluntario organizado para interés público y los organizadores de competencias públicas como medios de producción.

66. Los sindicatos, como organizaciones de la clase trabajadora, tienen un papel y significado especial en la promoción y mejoramiento de las condiciones de trabajo así como en la aplicación y provisión de condiciones de trabajo seguras y saludables. Una resolución sobre las tareas de los sindicatos para mejorar y proteger el medio de vida y trabajo hace que corresponda a todas las organizaciones sindicales esforzarse por relaciones que conviertan a los trabajadores de trabajo asociado en factores vivientes de la lucha por la protección y mejoramiento del medio ambiente de vida y trabajo. Con el fin de asegurar condiciones favorables para un medio ambiente seguro de vida y trabajo, las organizaciones sindicales han dedicado cada vez más atención a la solución de problemas relacionados con la organización del trabajo y la humanización del proceso laboral.

3. Información sobre categorías de trabajadores o sectores para los cuales no se han aplicado todavía las medidas encaminadas a asegurar la seguridad y la higiene en el trabajo, así como sobre el progreso logrado en ofrecer este derecho a los trabajadores pertinentes

67. Las leyes republicanas y provinciales sobre la seguridad en el trabajo estipulan que deben ofrecerse medidas de protección a todos los trabajadores, cualesquiera que sean las condiciones de empleo con las organizaciones de trabajo asociado o con empleadores privados.

4. Información estadística o de otra índole concerniente al número, carácter y frecuencia de accidentes de trabajo y casos de enfermedad provocados por la ocupación

68. En Yugoslavia, de 1976 a 1979, ha sucedido lo siguiente:

	<u>1976</u>	<u>1977</u>	<u>1978</u>
Accidentes en el trabajo	272 614	286 089	293 779
Enfermedades debidas a la ocupación	4 572	4 086	3 985
Muertes en el trabajo	621	524	581

69. Del número total de personas empleadas, es decir, de personas que disfrutan del derecho de seguridad en el trabajo, el número de accidentes de trabajo varió de 52 por 1.000 empleados en 1976 a 50 accidentes en el trabajo en 1978.

/...

C. Igual oportunidad para ser promovido

1. Leyes principales, reglamentos administrativos, acuerdos colectivos y decisiones judiciales para la promoción y salvaguardia de la igualdad de oportunidad para el ascenso en el empleo

70. La oportunidad igual para la promoción o el ascenso está prevista de la siguiente manera:

- a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias socialistas autónomas;
- b) La Ley de Trabajo Asociado;
- c) Las leyes sobre relaciones laborales de las repúblicas socialistas y las provincias socialistas autónomas;
- d) Los estatutos de administración propia de las organizaciones de trabajo asociado.

2. Principales medidas y procedimientos para aplicar este derecho

71. Las oportunidades automáticas de promoción, exclusivamente determinadas por las calificaciones profesionales y los años de servicio no se ajustan a la índole de las relaciones laborales mutuas en el trabajo asociado. Se confirma que un trabajador tiene calificaciones más altas solamente por el éxito que logra en su desempeño, mientras que las oportunidades de promoción dependen de las posibilidades objetivas de las organizaciones de trabajo asociado. El interés duradero en las oportunidades de promoción de cada uno de los trabajadores y de todos los empleados juntos radica en una organización de trabajo en la que cada obrero puede ofrecer la mayor contribución, dependiendo de sus posibilidades para resultados y éxitos generales de la organización con la que ha establecido una relación laboral.

72. Las oportunidades para la promoción igual se derivan de la disposición constitucional sobre la igualdad de derechos, deberes y responsabilidades del pueblo y el derecho del trabajador de disfrutar de los beneficios de su trabajo y del progreso material de la comunidad social conforme al principio de "cada uno de acuerdo con su habilidad - a cada cual de acuerdo con su desempeño en el trabajo". La Constitución estipula que cualquier trabajador que labore en trabajo asociado con recursos de propiedad social adquirirá el derecho inalienable a trabajar con tales recursos con el fin de satisfacer sus necesidades personales y sociales y de administrar, como trabajador libre y en pie de igualdad con otros trabajadores en el trabajo asociado, tanto su trabajo como las condiciones y resultados de su trabajo.

73. La Ley de Trabajo Asociado estipula que los trabajadores de las organizaciones básicas de trabajo asociado están obligados a estimular, mediante una organización interna de trabajo apropiada y mediante relaciones en la distribución y asignación

/...

de los ingresos en las organizaciones básicas, el desarrollo de su iniciativa y creatividad en todo trabajo o tarea y en cada parte del proceso laboral, y asegurar que se mida su contribución al éxito del trabajo conjunto y lucrativo (art. 47, párr. 4).

74. La Ley, además, hace obligatorios para los trabajadores de las organizaciones básicas la organización y el desempeño de los trabajos y tareas en una forma que asegure, en el trabajo conjunto, el cumplimiento más fructuoso de las obligaciones que nacen del acuerdo de administración propia respecto al trazado de planes y a las tareas que emanan de tales planes (Ley de Trabajo Asociado, art. 182).

75. La Ley detalla los medios de asignar a los trabajadores trabajos y tareas en las organizaciones básicas, de labor y mixtas de trabajo asociado, fundándose en el hecho de que así se asegura el logro de muy importantes derechos constitucionales de los trabajadores, por ejemplo, el derecho a trabajar, la libertad de trabajo, la libertad de escoger la profesión u oficio; la accesibilidad a todo lugar de trabajo para todo trabajador que posea condiciones iguales; el derecho del trabajador a desarrollar sus propias capacidades de trabajo y otras capacidades creadoras en condiciones y relaciones de dependencia mutua, responsabilidad y solidaridad con otros trabajadores; el derecho al empleo permanente y a la seguridad social en el trabajo asociado, etc. La asignación de trabajadores a trabajos y tareas correspondientes asegura al mismo tiempo el logro de los objetivos comunes concretos de los trabajadores en las organizaciones de trabajo asociado, objetivos que emanan de las necesidades del trabajo y los planes de desarrollo.

76. El principio fundamental es que el trabajador tienen el derecho y el deber de realizar trabajos y tareas para los fines establecidos en la relación laboral. Mientras dure esta relación laboral, se le puede asignar a un trabajador trabajos y tareas correspondientes a sus calificaciones profesionales, es decir, a las capacidades y experiencias de trabajo obtenidas mediante la práctica, que "se" ajusten a los requisitos de trabajo establecidos de conformidad con los criterios estipulados en el estatuto de administración propia. Las calificaciones profesionales del trabajador (por ejemplo, la capacidad de trabajo obtenida en su labor) constituyen una base común aplicable en todos los casos de asignación de trabajos a trabajadores. Esto representa un criterio social que, al mismo tiempo, asegura tanto la protección de los derechos e intereses individuales de cada trabajador como la protección de los intereses colectivos de todos los trabajadores en una organización de trabajo asociado. Se puede asignarle a un trabajador, en circunstancias excepcionales y con su aprobación temporal o permanentemente, otros trabajos, es decir, trabajos para cuyo desempeño se necesitan menores calificaciones que las que él posee. A ese respecto, la protección es de especial importancia, en especial en el caso de trabajadores de edad que han adquirido mediante la experiencia y la práctica, las llamadas "calificaciones internas" para el desempeño de tareas determinadas dentro de la organización de trabajo asociado.

77. La Ley de Trabajo Asociado contiene una disposición al efecto de que un acuerdo de administración propia sobre asociación con una organización de trabajo - es decir, con una organización mixta de trabajo asociado - debe especificar los casos y condiciones para asignar a un trabajador de una organización básica trabajos en otra organización básica dentro del marco de la misma organización de

/...

trabajo u organización mixta de trabajo asociado, y a tareas apropiadas a sus calificaciones profesionales (por ejemplo, capacidad de trabajo adquirida en el trabajo o mediante la práctica). La posibilidad de asignación se deriva de los intereses económicos conjuntos de las organizaciones asociadas así como de la necesidad de asegurar la estabilidad social y la seguridad de los trabajadores se deriva asimismo de la mutua solidaridad de los trabajadores en el trabajo, es decir, en una organización mixta a la que pertenezcan sus organizaciones respectivas de trabajo asociado. Pueden ofrecerse colocaciones solamente si los acuerdos sobre asociación con el trabajo (es decir organizaciones mixtas de trabajo asociado) detallan los casos y condiciones en virtud de los cuales se le puede trasladar al trabajador de una organización a otra.

78. La Ley también estipula el derecho de un trabajador a establecer una relación laboral con otra organización básica de trabajo asociado cuando no se necesiten más sus servicios debido a dificultades económicas en su organización básica, o a adelantos técnicos o tecnológicos efectuados dentro de ella, o a la asociación con otras organizaciones. Las organizaciones de trabajo asociado están obligadas a reglamentar mediante acuerdos de administración propia sobre asociación, las condiciones y maneras para la asignación de trabajadores a trabajos en la misma o en otra organización básica de trabajo asociado o en una comunidad autónoma básica. Mediante este procedimiento se le protege a un trabajador si se termina su relación laboral.

79. Un trabajador especializado con una mayor experiencia personal adquirida mediante el trabajo práctico tiene la posibilidad, cuando se le reasigna, de acuerdo con los requerimientos y su capacidad personal, de encargarse de obligaciones más complejas y responsables. La Ley de Trabajo Asociado especifica los derechos y deberes de los trabajadores a adquirir persistentemente mayores conocimientos, pericias y calificaciones a fin de desempeñar con más éxito determinadas tareas y realizar las obras que se le confían. En lo pasado, un gran número de trabajadores, mediante capacitación en el trabajo, adquirieron calificaciones que les permitían desempeñar las tareas y deberes que se les confiaba y asumir, si era menester, trabajos más complejos dentro del proceso laboral y la gestión comercial de las organizaciones de trabajo asociado. Los trabajadores están obligados a resolver, mediante una disposición de administración propia que establezca la relación laboral, todos los asuntos pertinentes a los derechos y obligaciones de los trabajadores a la educación y la formación requeridas para el proceso laboral. Por lo tanto, conforme a las disposiciones de las leyes republicanas y provinciales que rigen las relaciones laborales, las organizaciones básicas de trabajo asociado están obligadas a formular, de acuerdo con los planes de desarrollo ya adoptados o futuros, programas de educación y capacitación de trabajadores, de acuerdo con las necesidades del trabajo asociado. El estatuto de administración propia que establece una relación laboral también estipula el derecho de los trabajadores a un permiso para ausentarse con fines de formación profesional y adquisición de pericias; el derecho a remuneración de ingresos personales y costos; el derecho a solucionar otros problemas dentro del ámbito de los requisitos previos materiales y de otra índole necesarios para la realización de toda forma de capacitación profesional. El estatuto de administración propia también estipula los compromisos de tal trabajador para con la organización básica de trabajo asociado.

80. Los fondos para la capacitación profesional y técnica se obtiene de los ingresos, es decir, de los ingresos de la organización básica y de las ganancias personales.

3. Factores y dificultades que afectan el grado de realización de este derecho y el progreso alcanzado

81. Se asegura la promoción y el adelanto de los trabajadores más capaces, entre otras cosas, mediante restricciones jurídicas de la duración y los años de experiencia que pueden prescribirse mediante un estatuto de administración propia como condición necesaria para el desempeño de trabajos y tareas determinados.

82. Tomando en cuenta el interés social concreto por el cumplimiento fructuoso de tareas y deberes asociados con autorizaciones y responsabilidades especiales de los trabajadores, la ley limita la duración de tales asignaciones y tareas al introducir la reelección. De esta manera hay una disposición para que en una competencia entre los candidatos más calificados y capaces se haga una elección entre los candidatos registrados provenientes de la misma organización así como de otras organizaciones de trabajo asociado. Al limitar la duración de las asignaciones de trabajadores que desempeñan tareas determinadas, se les da a los trabajadores de las organizaciones de trabajo asociado la oportunidad de ejercer un control efectivo, de administración propia, sobre la ejecución de esas asignaciones y tareas.

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

1. Las leyes que reglamentan estos derechos

83. Las leyes que reglamentan los derechos en este campo son:

- a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias socialistas autónomas;
- b) La Ley de Trabajo Asociado;
- c) Las leyes sobre relaciones laborales de las repúblicas socialistas y las provincias socialistas autónomas;
- d) Los estatutos de administración propia de las organizaciones de trabajo asociado.

/...

2. Información sobre la situación, tanto desde un punto de vista de la legislación como en la práctica, de los diferentes sectores de actividad, respecto a: descanso semanal, horas normales y extraordinarias de trabajo; vacaciones pagadas y la remuneración de los días festivos

84. La Constitución garantiza los siguientes derechos inalienables de los trabajadores: el derecho al descanso diario y semanal, el derecho de los trabajadores a horas limitadas de trabajo (42 por semana), el derecho a vacación anual pagada de por lo menos 18 días de trabajo. La ley puede prescribir sólo en casos extraordinarios condiciones para menos o más horas de trabajo.

a) Descanso semanal

85. Las leyes republicanas y provinciales estipulan el derecho de los trabajadores a un descanso diario de 30 minutos, el derecho a descansar entre dos días de trabajo por lo menos 12 horas consecutivas (10 horas en el trabajo estacional), y el derecho a un descanso semanal de por lo menos 24 horas. En los casos en que el trabajador tiene que trabajar el día del descanso semanal, debe recibir otro día en la semana siguiente como día de descanso.

b) Horas normales y extraordinarias de trabajo

86. De acuerdo con la Constitución (art. 162), los trabajadores no deben trabajar más de 42 horas por semanas y, en circunstancias excepcionales, la ley puede prescribir las actividades y casos - pero solamente por un tiempo limitado - en los que el tiempo de trabajo puede exceder de 42 horas semanales. La ley también puede prescribir menos horas de trabajo.

87. La Ley de Trabajo Asociado dispone que el tiempo de trabajo no exceda de 42 horas por semana (art. 184); los trabajadores de una organización básica reglamentan, mediante un estatuto de administración propia, la distribución del tiempo de trabajo diario y semanal de acuerdo con los requerimientos del proceso laboral (o las necesidades de los consumidores), así como las condiciones y maneras de utilizar el período de descanso.

88. La Ley también estipula la posibilidad de que las leyes republicanas prescriban las circunstancias y casos en que el tiempo de trabajo pueda exceder de 42 horas semanales.

89. Las leyes provinciales republicanas de relaciones laborales limitan esos casos a situaciones y necesidades excepcionales de las organizaciones; por ejemplo, cuando una organización básica haya sufrido un infortunio o haya inminente peligro de desastre o sea vital terminar un proceso ya iniciado, cuya interrupción o terminación pondría en peligro la vida y la salud de las gentes; para impedir el deterioro y desperdicio de bienes y materiales, o para reparar los daños a un medio de producción. El órgano competente de la organización debe adoptar una decisión para cada circunstancia que exija horas extraordinarias de trabajo. A las embarazadas, las madres de niños pequeños y los trabajadores de menos de 18 años no se les puede exigir que trabajen horas extraordinarias.

/...

90. La posibilidad de reducir el tiempo de trabajo existe para los trabajadores que laboran en condiciones de excepcional dificultad cuyos efectos nocivos no pueden eliminarse.

c) Vacaciones pagadas

91. La Constitución (art. 162, párr. 4), estipula que los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales pagadas, de no menos de 18 días laborables.

92. Las disposiciones pertinentes de las leyes republicanas y provinciales sobre relaciones laborales determinan que los trabajadores tienen derecho a vacaciones anuales pagadas de hasta 30 días laborables. En casos excepcionales las personas que trabajan en condiciones sumamente difíciles tienen derecho a una vacación anual de más de 30 días laborables, pero no más de 60 días laborables.

93. La duración de la vacación anual está establecida de conformidad con las bases y criterios estipulados por los estatutos de administración propia de la organización de trabajo asociado. Al determinar la duración de la vacación anual se toma en cuenta lo siguiente: las condiciones del trabajo, los años de servicio, los resultados conseguidos por el trabajador y las condiciones sociales especiales en las que labora el trabajador (salud, edad, número de hijos, etc.).

94. Un trabajador no puede renunciar a su derecho a vacación anual, ni se le puede privar de ese derecho.

95. Durante su vacación anual, el trabajador tiene derecho a una remuneración de ingresos personales igual al promedio de los ingresos personales obtenidos por el trabajador en el período precedente. Además el estatuto de administración propia puede disponer que un trabajador tiene derecho a una compensación por el costo de la vacación anual. Además, muchas organizaciones de trabajo asociado tienen sus propios lugares de vacación veraniega que los trabajadores y sus familias pueden usar en condiciones muy favorables.

d) Remuneración por días festivos

96. Durante los días festivos estatales y los de las repúblicas y provincias autónomas socialistas que según decreta la ley son días de descanso, el trabajador tiene derecho a la misma remuneración que cuando trabaja; sin embargo, si debido a la naturaleza del trabajo o de una necesidad excepcional, trabajara en un día festivo estatal, tiene derecho a una participación mayor en la distribución de ingresos personales.

97. Las leyes de trabajo republicanas y provinciales definen casos en los que el trabajador tiene derecho a ausentarse del trabajo con paga (esta licencia para ausentarse con paga, que no puede exceder de siete días laborables en el curso de un año, se concede para contraer matrimonio, por el nacimiento de un miembro de la familia inmediata, para mudanza, para preparación de exámenes profesionales, o por la muerte de un miembro de la familia inmediata, y en otros casos definidos por el estatuto de administración propia de la organización básica de trabajo asociado).

/...

98. Un estatuto de administración propia de la organización puede también especificar otros casos de licencia pagada que excedan de siete días, por ejemplo, para fines de especialización, así como casos en que un trabajador pueda ausentarse sin compensación de ingresos personales.

3. Principales medidas y procedimientos para la realización de estos derechos en los distintos sectores

99. Las disposiciones de la Ley de Trabajo Asociado y de las leyes republicanas y provinciales sobre relaciones laborales reglamentan el tiempo de trabajo, las vacaciones y las ausencias de todas las categorías de trabajadores de la República Socialista Federal de Yugoslavia.

IV. ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes, reglamentos administrativos, convenios colectivos y decisiones judiciales encaminados a promover, salvaguardar o regular los derechos sindicales

100. Las disposiciones referentes a los derechos sindicales figuran en:

- a) La Constitución y las constituciones de las repúblicas socialistas y de las provincias autónomas socialistas;
- b) La ley de Trabajo Asociado;
- c) El Estatuto de la Confederación de Sindicatos de Yugoslavia.

B. El derecho a fundar sindicatos y afiliarse a ellos

1. Una indicación de las disposiciones jurídicas o de otra índole que rigen el derecho a afiliarse al sindicato de su elección

101. La Constitución determina tanto la función como el lugar de los sindicatos.

102. Los trabajadores organizados voluntariamente en sindicatos, cual la más amplia organización de la clase trabajadora, se esfuerzan por: alcanzar la condición constitucionalmente definida de la clase trabajadora; conseguir relaciones de administración propia socialista y el desempeño por los trabajadores de un papel decisivo en la administración de la reproducción social; hacer realidad de los intereses, administración propia y otros derechos de los trabajadores en todos los campos de trabajo y vida; asegurar la igualdad entre los trabajadores para el uso común de trabajo y recursos, la adquisición y distribución de ingresos y la determinación de escalas comunes de distribución de acuerdo con los resultados del trabajo; asegurar la vinculación e integración de la administración propia de varios campos de trabajo social; promover el desarrollo de las fuerzas productivas de la sociedad y la elevación de la productividad del trabajo; orientar los ajustes de administración propia de los intereses sociales individuales, comunes y generales; cuidar de la educación de los trabajadores y de su capacitación para el desempeño de la administración propia y de otras funciones sociales; asegurar la

/...

presentación y elección democrática de candidatos para delegados ante los órganos de gestión en las organizaciones de trabajo asociado y en otras organizaciones y comunidades de administración propia, de candidatos para las delegaciones de estas organizaciones y comunidades y para delegados ante las asambleas de las comunidades sociopolíticas; asegurar la mayor participación posible de los trabajadores en el ejercicio de las funciones de poder y gestión de otros asuntos sociales; hacer realidad de los intereses de la clase trabajadora en la política estructural; proteger los intereses de los trabajadores, asegurar la seguridad social de los trabajadores y la elevación de su nivel de vida; y conseguir el desarrollo y vigorización de la solidaridad y la elevación de la conciencia de clase y la responsabilidad entre autoadministradores.

103. Los sindicatos inician la concertación de acuerdos de administración propia y de pactos sociales y toman parte directamente en las negociaciones; presentan propuestas a los órganos de gestión de las organizaciones y comunidades de administración propia, las asambleas de las comunidades sociopolíticas y otros organismos estatales y sociales que se ocupan de la solución de cuestiones relativas a la posición económica y social de la clase trabajadora (Constitución, Principios Fundamentales (VIII)).

2. Restricciones impuestas al ejercicio de este derecho y detalles precisos de las disposiciones jurídicas que prescriben tales restricciones

104. Dentro del sistema de la República Socialista Federal de Yugoslavia no hay restricciones respecto a la fundación de sindicatos y la afiliación a ellos.

C. El derecho de los sindicatos a formar federaciones: disposiciones jurídicas y de otra índole que rigen el derecho de los sindicatos a formar federaciones o confederaciones nacionales y el derecho de estas últimas a fundar organizaciones sindicales o afiliarse a ellas

105. La Confederación de Uniones Sindicales de Yugoslavia y los sindicatos de las repúblicas y provincias establecen la cooperación y mantienen los contactos con otros movimientos y organizaciones sindicales del mundo. Se ha establecido una estrecha cooperación con los países de inmigración, es decir, con los países donde los trabajadores yugoslavos han encontrado trabajo temporal. Se han establecido comisiones mixtas en esos países con el fin de asegurar la protección de los trabajadores yugoslavos que, por otra parte, son miembros de sindicatos de los respectivos países durante el desempeño de sus labores en el extranjero.

D. El derecho de los sindicatos a funcionar sin obstáculos

106. La Constitución no contiene referencia directa a la organización y funcionamiento de sindicatos ya que los trabajadores los organizan libremente de conformidad con la Constitución y las normas allí formuladas. La Constitución incorpora a los sindicatos en el marco general del sistema sociopolítico afirmando los derechos socioeconómicos y políticos fundamentales de los trabajadores y del

/...

pueblo trabajador en general y confirmando así, a priori, el principio de la libertad de organizar sindicatos y de la naturaleza voluntaria de la afiliación en sindicatos.

E. El derecho de huelga

107. El artículo 10 de la Constitución estipula que el sistema socioeconómico socialista de la República Socialista Federal de Yugoslavia se funda en la asociación libre del trabajo y de los medios de producción de propiedad social, y en la administración propia de los trabajadores para la producción, la distribución del producto social en las organizaciones básicas de trabajo asociado o en otras, y para la reproducción social en su totalidad (art. 14 de la Constitución). La Constitución garantiza a todos los trabajadores del trabajo asociado que laboran con recursos de propiedad social el derecho - en la organización básica de trabajo asociado en la que trabajan y en otras formas de mancomunación de trabajo y recursos, juntos y en pie de igualdad con otros trabajadores - a administrar el trabajo y los negocios de las organizaciones de trabajo asociado y los asuntos y recursos en la totalidad de las relaciones de reproducción social; a reglamentar las relaciones mutuas del trabajo; a decidir respecto a los ingresos conseguidos mediante diferentes formas de mancomunación de labor y recursos; y a ganar ingresos personales.

108. El artículo 98 de la Constitución contiene la siguiente disposición:

"Un trabajador de una organización básica de trabajo asociado ejecutará la administración propia, en condiciones de igualdad y responsabilidad mutua, con otros trabajadores de la organización, mediante referendos y otras formas de expresión personal de puntos de vista, mediante delegados en los consejos laborales elegidos y depuestos por él junto con otros trabajadores de la organización, y mediante la supervisión de la ejecución de decisiones y el desempeño del trabajo de los órganos y servicios de esta organización.

Los trabajadores tendrán el derecho - con el fin de ejercer sus derechos de administración propia - de ser informados regularmente acerca de los negocios, operaciones económicas y financieras de sus organizaciones, la obtención y distribución de ingresos y el uso de recursos para ellos, y otras cuestiones de interés para la toma de decisiones y la supervisión en las organizaciones."

109. Las disposiciones constitucionales enumeradas han sido objeto de formulación complementaria por la Ley de Trabajo Asociado la que, en su artículo 2 dice que el trabajo asociado fundado en los principios de la administración propia socialista, se basará en:

"El poder de la clase trabajadora y de todo el pueblo trabajador; la propiedad social de los medios de producción, que impide cualquier clase de sistema de subyugación del hombre y de explotación del trabajo ajeno y que, al eliminar la alienación de la clase trabajadora y el pueblo trabajador de los medios de producción y otras condiciones de trabajo y de los resultados del trabajo, asegura que el pueblo trabajador administre por sí mismo la producción y distribución de los resultados del trabajo y la dirección del desarrollo de la sociedad sobre los cimientos de la administración propia,

/...

y lo que permite que todos, bajo condiciones de igualdad, estén incluidos en el trabajo asociado y, sobre la base de su trabajo, ganen un salario para la satisfacción de sus necesidades personales y colectivas; el derecho a trabajar con recursos sociales, que adquiere todo trabajador en el trabajo asociado y que es la base para el cumplimiento de los derechos, obligaciones y responsabilidades del trabajador en el trabajo asociado; la condición de autonomía de los trabajadores que asegura que, al conseguir su derecho a trabajar con recursos sociales, cada trabajador, en condiciones de igualdad con otros trabajadores en el trabajo asociado y en relaciones de vinculación, interdependencia, responsabilidad y solidaridad mutuas, administre los trabajos y negocios de la organización de trabajo asociado en la que trabaje y de las organizaciones en las cuales mancomunada el trabajo y los recursos, asuma libremente obligaciones mediante acuerdos de administración propia y pactos referentes a esquemas de planes y mediante otros acuerdos de administración propia y pactos sociales, obtenga sus intereses personales, colectivos y sociales de carácter material y moral y el derecho a utilizar los resultados del trabajo presente y pasado y de los logros del progreso material y social general, proteja y promueva las relaciones socialistas de administración propia, perfeccione su trabajo y otras capacidades y se desarrolle como una personalidad creadora integral; el carácter social del trabajo que dimana de la dependencia mutua, la interdependencia y la responsabilidad de los trabajadores en el trabajo asociado dentro del marco de la división social del trabajo y la reproducción social en su totalidad, fundada en el nivel de productividad conseguido y el progreso general de la base material de trabajo, que hace necesaria la mancomunación del trabajo y de los instrumentos sociales del trabajo y de otros medios de reproducción social en el interés de los trabajadores y de la sociedad en general; la toma de decisiones democrática y autónoma respecto al trabajo y la reproducción social que permite que los trabajadores mediante la expresión personal de puntos de vista en las organizaciones básicas de trabajo asociado o por intermedio de sus delegados en los consejos laborales y mediante delegaciones y delegados en otros órganos de gestión tomen decisiones libremente en condiciones de igualdad sobre todas las cuestiones relativas a la gestión laboral y la reproducción social; el hecho de que las asambleas de las comunidades sociopolíticas se basan en el sistema democrático de administración propia de las organizaciones de trabajo asociado, lo que asegura que los trabajadores y otra gente trabajadora por intermedio de delegaciones y delegados decidan acerca de asuntos relativos a los intereses colectivos y las necesidades del trabajo asociado y del pueblo trabajador y dicten leyes, otras reglas y estatutos, y planes, dentro del marco de los derechos y deberes de las comunidades sociopolíticas determinados por la Constitución y sus respectivos reglamentos."

110. La Ley de Trabajo Asociado ha establecido un mecanismo de administración propia para armonizar los intereses de los trabajadores en una organización de trabajo asociado.

111. Si no es posible, por medios corrientes, solucionar una controversia surgida entre trabajadores, ya en partes individuales, ya en un órgano de una organización de trabajo asociado, o entre trabajadores de una organización de trabajo asociado y un órgano de la comunidad sociopolítica, la Ley de Trabajo Asociado contiene una

/...

disposición mediante la cual los trabajadores tienen el derecho y el deber de presentar sus demandas por intermedio de la organización sindical pertinente. Esta, por solicitud de los trabajadores a iniciativa propia, incoará procedimientos ante un órgano de gestión de una organización de trabajo asociado cuando haya surgido una disputa entre trabajadores en partes individuales de esa organización, o entre los trabajadores y un órgano de la organización, o - si se presenta una disputa entre los trabajadores de una organización y un órgano de la comunidad sociopolítica - ante el órgano competente de gestión de la organización de trabajo asociado y el órgano apropiado de la comunidad sociopolítica, y juntos determinarán los criterios y medidas para la solución de la controversia. (Ley de Trabajo Asociado, art. 636.)

112. Si el carácter de una disputa es de tal índole que puede llevar a desorganización del trabajo y de las relaciones de administración propia, o pueda ocasionar pérdidas importantes, los trabajadores están obligados a informar al sindicato pertinente, a otras organizaciones sociopolíticas y a la asamblea de la comunidad sociopolítica de ese hecho. Al mismo tiempo los trabajadores nombrarán delegados suyos para que, junto con representantes de la organización sindical pertinente y otras organizaciones sociopolíticas y la asamblea de la comunidad sociopolítica establezcan un comité mixto para la solución de la controversia (Ley de Trabajo Asociado, art. 638, párr. 1). La solución de una controversia en una manera que no se ajuste a las disposiciones de la sección 1 del artículo constituirá una violación de las obligaciones laborales y una violación de las funciones de administración propia.

113. El artículo 639 de la misma Ley estipula que si los trabajadores o la organización sindical pertinente no están satisfechos con el curso y la manera de la solución de tales disputas, la organización sindical solicitará a la asamblea de la organización sociopolítica apropiada que considere la solicitud de los trabajadores. El mismo artículo estipula que si la asamblea de la comunidad sociopolítica considera que la solicitud es justificada puede, si los trabajadores lo solicitan, disolver el consejo laboral y/o suspender las funciones del órgano ejecutivo o del órgano de administración de negocios, así como de cualesquiera trabajadores investidos de autoridad y responsabilidades especiales, si la disputa ha surgido como resultado de su conducta o desempeño impropios.

F. Restricciones especiales impuestas al ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, la policía o la administración estatal

114. No hay restricciones respecto al ejercicio de las libertades y derechos de los sindicatos, a los que garantiza la Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia.

G. Factores y dificultades que afectan el grado de disfrute de los derechos de los sindicatos en sus diversos aspectos, y el progreso logrado en ese campo

115. No existen dificultades para que los sindicatos existentes disfruten de sus derechos.

/...

V. ARTICULO 9. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

116. En virtud del plan de seguro social nacional, la seguridad social de la República Socialista Federal de Yugoslavia se realiza haciendo que la seguridad social sea una protección socialmente organizada de los trabajadores y de otras categorías del pueblo trabajador y los miembros de sus familias, y mediante diferentes maneras suplementarias de protección del pueblo trabajador y los ciudadanos (protección para ex combatientes, impedidos de tiempos de guerra y de paz; protección para víctimas de la guerra civil, protección para personas no cubiertas por planes de seguridad social, etc.). Por consiguiente, el derecho a la seguridad social en la República Socialista Federal de Yugoslavia puede ser mejor percibido mediante la descripción del sistema de seguridad social así como de otras formas y aspectos de la seguridad social.

1. Reglamentos aplicables en materia de seguridad social y protección social

a) Reglamentos aplicables en materia de seguridad social

117. Se aplican los siguientes reglamentos:

a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas;

b) La Ley de Derechos Básicos en virtud del seguro de pensión e incapacitación;

c) La ley sobre el seguro de pensión e incapacidad del personal militar asegurado;

d) Las leyes republicanas y provinciales sobre seguro para pensión e incapacitación;

e) Las leyes republicanas y provinciales sobre seguro de salud;

f) Las leyes republicanas y provinciales sobre prestaciones por hijos;

g) Los estatutos de las comunidades de intereses de administración propia sobre seguros para pensión, incapacitación y salud.

b) Reglamentos aplicables en materia de protección social

118. Se aplican los siguientes reglamentos:

a) La Constitución de la República Socialista Federal de Yugoslavia y las constituciones de las repúblicas socialistas y las provincias autónomas socialistas;

b) La ley de protección a las familias de las personas que están en servicio militar obligatorio;

c) Las leyes republicanas y provinciales sobre protección social;

/...

- d) Las leyes republicanas y provinciales sobre el interés común en la organización de la protección social;
- e) Las leyes republicanas y provinciales sobre protección de los civiles incapacitados por la guerra;
- f) La resolución de 1970 sobre protección social;
- g) Los estatutos y otras leyes generales de las comunas;
- h) Los estatutos y otras leyes generales de las comunidades de administración propia en pro de la protección social;
- i) Los pactos sociales y acuerdos de administración propia relativos a la protección social;
- j) Las decisiones de las comunas y las disposiciones de administración propias de las organizaciones y comunidades.

2. Características principales del sistema de seguridad social y protección social

119. En virtud de la Constitución, se proporciona seguridad social mediante un seguro obligatorio basado en el principio de mutualidad, solidaridad y trabajo anterior en las comunidades de intereses de administración propia y sobre la base de contribuciones provenientes de ingresos personales. Mediante planes de seguridad social, los trabajadores aseguran para sí mismos y los miembros de su familia el derecho al seguro de salud en caso de enfermedad, el derecho a beneficios en caso de desempleo y el derecho a pensión y seguro de incapacidad en el caso de pérdida o reducción de la capacidad de trabajar, de avanzada edad o de fallecimiento.

120. Se aseguran y aplican los derechos derivados de la seguridad social de conformidad con el principio de administración propia; por consiguiente, la mayoría de estos derechos están reglamentados por leyes de administración propia de comunidades autónomas de intereses. La ley y otras disposiciones de los órganos estatales reglamentan estos derechos básicos.

121. Los derechos que se derivan de la seguridad social están asegurados, reglamentados, puestos en práctica y financiados, dentro del marco de las comunidades de intereses de administración propia para salud, pensiones y seguros de incapacidad, seguro de desempleo y protección a los niños.

122. En todos los campos de la seguridad social se hacen esfuerzos por extender los planes de seguridad a todas las categorías de trabajadores. Se han obtenido resultados sobresalientes a este respecto ya que sólo un limitado número de personas no están bajo el amparo del sistema de seguridad social.

123. La protección social, como actividad de especial interés social, tiene sus propios beneficiarios determinados, métodos de trabajo, formas de protección, servicios y bases jurídicas y materiales.

/...

124. La protección social abarca a toda la población y los beneficiarios inmediatos son los ciudadanos de todas las categorías y edades que necesitan formas determinadas de protección social, o tal asistencia por falta de otras formas de planes de protección social. Se calcula que alrededor de 500.000 personas se benefician de la protección social.

125. Las formas de protección social son: asistencia financiera o ayuda en especie (para alrededor de 250.000 personas), rehabilitación, cuidado en casa, colocación en institutos sociales o con familias, asistencia en el empleo, tutela, adopción y medidas de protección para menores, etc. Se calcula que más o menos un millón de formas de servicios de protección social se rinden anualmente.

126. Componen el servicio de protección social numerosas organizaciones especializadas (para niños, jóvenes, adultos, rehabilitación profesional y centros de labor social). Las comunidades de intereses de administración propia tienen un puesto y papel especiales en la red de protección social, la que funciona conforme a un principio territorial.

a) Cuidado médico

127. Las leyes republicanas y provinciales contienen las formas básicas de protección a la salud para toda la población, abarcando la prevención, la lucha contra enfermedad contagiosas y otras enfermedades transmisibles y su tratamiento; beneficios de maternidad antes y después del parto, educación sanitaria y otros planes de protección a la salud, que abarcan a todos los habitantes.

128. Para hacer realidad de sus derechos de administración propia, los trabajadores (inclusive los beneficiarios de pensiones, los que se ocupan en profesiones liberales y los trabajadores temporalmente desempleados) han conseguido para sí mismos y para los miembros de sus familias protección completa a la salud, la que, según los datos de 1979, se ofrece al 77% de la población. Solamente en casos excepcionales, y en cantidades limitadas, los asegurados participan en la financiación de los servicios sanitarios.

129. Los granjeros disfrutan de plena protección a la salud. De acuerdo con el plan, el 22% de la población total disfrutaba de protección a la salud en 1979.

130. El número de personas no amparadas por los planes de protección es mínimo, menos del 1% de la población. Estas personas, sin embargo, disfrutan de formas obligatorias de protección a la salud, a expensas de la comunidad sociopolítica.

b) Beneficios en dinero por enfermedad

131. Las comunidades de intereses de administración propia que se ocupan de la salud y los seguros de salud ofrecen compensación por la pérdida de ingresos personales mientras dura la incapacitación temporal para el trabajo. Esa compensación asciende por lo menos al 60%, y en caso de accidente al 100%, del ingreso personal percibido en el año precedente de trabajo.

132. Además de la compensación, las personas aseguradas tienen derecho a gastos de viajes relacionados con la protección de la salud, a una prestación para funerales y a un beneficio por muerte.

/...

133. Se obtienen los fondos para estas prestaciones de las contribuciones hechas dentro del marco de las comunidades de intereses de administración propia. Por lo general, la organización de trabajo asociado con la que el asegurado ha establecido una relación laboral financia la compensación por pérdida de ingresos personales por los primeros 30 días de incapacidad temporal para el trabajo.

c) Beneficios de maternidad

134. En virtud de leyes republicanas y provinciales sobre relaciones laborales, una trabajadora tiene derecho durante el embarazo y el alumbramiento a una licencia de maternidad ininterrumpida de 180 a 210 días. Una trabajadora con un niño de hasta un año de edad tiene derecho a trabajar sólo la mitad de la jornada completa.

135. Las leyes republicanas, y también las provinciales, de protección a la salud estipulan que las trabajadoras que se ausenten del trabajo por embarazo o parto tienen derecho a la plena o a la plena compensación de sus ingresos personales. Una trabajadora que trabaje la mitad del tiempo completo de trabajo porque tiene que atender y cuidar a un niño de menos de un año de edad, tiene derecho a ingresos personales completos por su trabajo de jornada parcial.

d) Beneficios por incapacitación

136. En caso de incapacitación, los asegurados tienen derecho a:

a) Una pensión de invalidez (en caso de total incapacidad para desempeñar el trabajo propio u otro similar y en caso de incapacitación parcial), a condición de que el asegurado haya llegado a la edad determinada en la que, conforme a las disposiciones del plan de seguro por incapacitación, se llega a tener derecho para este beneficio;

b) Una compensación correspondiente en caso de capacidad reducida de trabajo; y a la rehabilitación profesional y empleo (seguridad material, compensación temporal, compensación por trabajo parcial, compensación por ingreso reducidos a causa de transferencia a otro trabajo y compensación por viaje, mudanza, alojamiento y alimentos mientras dura su rehabilitación profesional).

c) Una prestación por lesiones físicas - la pérdida, daño vital o incapacitación de ciertos órganos;

d) Un subsidio para cuidado y un asistente en caso de necesidad permanente de asistencia y cuidado por otra persona;

e) Beneficios por edad avanzada

137. El beneficiario obtiene el derecho a una pensión por edad avanzada cuando llega a la edad concreta señalada por la ley, a condición de que haya cumplido el período de calificación para fines de pensión. Por ejemplo, el derecho a una pensión por motivo de edad llega a un beneficiario cuando cumple 60 años de edad (hombres) o 55 (mujeres), siempre que él o ella hubiesen completado el período de calificación de veinte años. El derecho a una pensión por razón de edad se da al asegurado a la edad de 65 años (hombres) y 60 años (mujeres) que hubieran tenido

/...

por lo menos 15 años de período de calificación para fines de pensión y una densidad de años de trabajo (40 meses durante los últimos cinco años, y 80 meses durante los últimos 10 años de trabajo). Un beneficiario (hombre) que completa 40 años del período de calificación con fines de pensión, o mujer que completa 35 años, es elegible para una pensión por razón de edad, cualquiera que sea su edad.

138. Los asegurados que se dedican a trabajos pesados y empleos peligrosos para la salud reciben un crédito de tiempo adicional de trabajo y la edad límite para elegibilidad de una pensión se reduce en proporción al período de tiempo de calificación acumulado para la pensión.

139. El monto de una pensión por razón de edad se calcula sobre la base pensionable que comprende un promedio de los ingresos personales obtenidos en los últimos 10 años o en cualesquiera otros años sucesivos de trabajo, valorizados con el nivel de ingresos personales ganados durante el penúltimo año de seguro social. el porcentaje empleado para el cálculo del monto de la pensión fluctúa entre 35 y 85%, lo cual depende la base pensionable.

140. Algunas repúblicas y provincias tienen disposiciones para la jubilación a la edad de 55 años (para hombres) y 50 años (para mujeres), y un período de calificación con fines de pensión de 35 años para hombres y 30 años para mujeres. Se calcula la jubilación prematura como una pensión para vejez, y la única diferencia está en que la primera tiene un porcentaje de reducción.

141. El valor real de la pensión está armonizado con el costo de la vida, es decir, con el incremento real de los ingresos personales.

142. Una disposición importante en la protección de pensiones es el suplemento de protección que se paga como compensación a los pensionistas que carecen de medios de vida.

f) Beneficios para sobrevivientes

143. Los dependientes familiares a quienes mantuvo el asegurado disfrutan del derecho a beneficios para sobrevivientes, dependiendo de su edad y capacidad para el trabajo.

144. Los miembros de la familia tienen derecho a beneficios para sobrevivientes en caso de muerte del asegurado siempre que el beneficiario hubiera cumplido los años de servicios pensionables que estipula la ley, o las condiciones para una jubilación o pensión por invalidez, o hubiera sido un beneficiario de una de esas pensiones.

145. Se calculan los beneficios para sobrevivientes sobre la base de la pensión a la que el beneficiario habría tenido derecho en el momento de su muerte; el porcentaje depende del número de dependientes elegibles para beneficios familiares (70 a 100%).

/...

g) Beneficios por lesiones en el trabajo

146. El derecho a beneficios por lesiones se aplica dentro del marco de las comunidades de intereses de administración propia para pensiones, invalidez y seguro de salud; se considera que una lesión es un factor importante en la elegibilidad para un beneficio por lesiones (cualesquiera que sean los años de servicio) o el alcance del derecho (el grado prescrito más alto).

h) Beneficios por desempleo

147. Un trabajador se vuelve elegible para beneficios de desempleo o al completar nueve meses de trabajo ininterrumpido o 12 meses de trabajo con interrupciones durante los 18 meses anteriores. El beneficio material garantizado varía del 50 al 70% del promedio mensual de los ingresos personales obtenidos en los 3 meses anteriores al desempleo. El período de elegibilidad varía, de acuerdo con los años de empleo, de 6 a 36 meses; sin embargo, los trabajadores de más edad con más años de servicios (más de 25, es decir, de 30 años de servicio para hombres, y más de 20, es decir, 25 años para mujeres) son elegibles para beneficios de desempleo hasta que consiguen un empleo completo. Además los beneficios de desempleo se extienden para abarcar la licencia por maternidad por un período para el que la trabajadora, si hubiera estado empleada, habría tenido derecho a licencia de maternidad pagada, y la reducción de horas de trabajo si tiene que atender a un niño.

i) Prestaciones familiares (hijos)

148. Las prestaciones para hijos representan una asistencia financiera para la crianza y educación de los niños. La elegibilidad para una prestación por hijos depende de la situación material del asegurado y su familia y del número de niños. A este respecto existen importantes diferencias entre ciertas repúblicas y provincias.

149. De acuerdo con los datos disponibles para 1978, recibieron prestaciones por hijos 951.000 trabajadores en beneficio de 2.059.000 niños.

3. Factores y dificultades que afectan el grado de realización del derecho a la seguridad social; progresos logrados en la ampliación del sistema y la introducción de nuevas formas de seguridad social

150. No hay dificultades importantes en el ejercicio del derecho a la seguridad social, el que se aplica sobre la base del principio de mutualidad y solidaridad. Las leyes y reglamentos de administración propia de las comunidades de intereses de administración propia especifican todos los derechos y se los ejerce dentro del marco de las comunidades.

151. Además de la extensa atención que se presta a todos los asegurados que, gracias a las contribuciones comunes disfrutan de beneficios de seguridad social, un paso importante en la ampliación de los planes de seguridad social es la disposición de ofrecer una pensión por razón de edad a los agricultores que entregan sus tierras a organizaciones de trabajo asociado.
