



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.13
3 febrero 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLÉS

Primer periodo ordinario de sesiones de 1984

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS, SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados partes en el Pacto, respecto de los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9, en cumplimiento de la primera etapa del programa establecido por el Consejo Económico y Social en su resolución 1988 (LX)

CHIPRE*

[4 de enero de 1984]

I. ARTICULO 6: DERECHO A TRABAJAR

A. Disposiciones constitucionales y legislativas básicas y otras disposiciones

1. La libertad de elección del empleo se garantiza en el artículo 25 de la Constitución de la República de Chipre, que establece que "toda persona tiene derecho a ejercer cualquier profesión o a dedicarse a cualquier ocupación, oficio, o negocio".
2. Cuando el empleador es el Gobierno, no se hace discriminación alguna. Cuando se trata del sector privado, las condiciones de empleo se establecen por medio de la libre negociación colectiva entre las dos partes, y el Gobierno se limita a formular exhortaciones, pues no puede ni desea injerirse más directamente en los acuerdos colectivos libremente negociados. La legislación laboral que abarca las condiciones de empleo de ciertas categorías de empleados, como por ejemplo, los empleados de hoteles y de empresas de suministro de alimentos preparados, guarda también conformidad con las disposiciones de los Convenios internacionales ratificados.

* El primer informe respecto de los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto presentado por el Gobierno de Chipre (E/1978/8/Add.21) fue examinado por el Grupo de Trabajo del periodo de sesiones sobre la Aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales en su periodo de sesiones de 1980 (véase E/1980/WG.1/SR.17).

3. En el Artículo 10 de la Constitución se prohíbe explícitamente la realización de trabajo forzoso u obligatorio excepto en ciertos casos que, sin embargo, no contravienen los convenios de la Organización Internacional del Trabajo ni ningún otro convenio internacional pertinente.

4. Así, el artículo 10 de la Constitución establece lo siguiente:

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

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

a) Cualquier trabajo que se exija durante un encarcelamiento ordinario impuesto de conformidad con las disposiciones del artículo 11 o en situación de libertad condicional.

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

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

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

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

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

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

- 2 Convenio relativo al desempleo, 1919
- 29 Convenio relativo al trabajo forzoso u obligatorio, 1930
- 88 Convenio relativo a la organización del servicio del empleo, 1948
- 105 Convenio relativo a la abolición del trabajo forzoso, 1957
- 111 Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, 1958
- 122 Convenio relativo a la política del empleo, 1964

- 142 Convenio sobre la orientación vocacional y la formación profesional en el desarrollo de los recursos humanos, 1975
- 150 Convenio sobre la administración del trabajo: cometido, funciones y organización, 1978 y los artículos 1, 9 y 15 de la Carta Social Europea, relativos al derecho al trabajo, el derecho a la orientación profesional y el derecho de los impedidos físicos o mentales a la formación profesional.

7. Los objetivos de la legislación de Chipre sobre el cese en el empleo son:

- a) Proteger a todos los empleados contra la destitución arbitraria por los empleadores y mitigar los efectos del despido por superfluidad del trabajador por medio de un pago por separación o de una indemnización por despido, respectivamente;
- b) Establecer un plazo mínimo de preaviso en casos de destitución o despido;
- c) Establecer un Fondo Nacional de Despido al que los empleadores contribuyan con el 0,5% de la nómina a fin de repartir los riesgos, conforme al principio de los seguros, entre todos los empleadores de la isla.

8. A continuación se enumeran las leyes de 1967 a 1983 sobre el cese en el empleo y las normas promulgadas al respecto;

- Ley 24 de 1967
Ley 17 de 1968
Ley 67 de 1972
Ley 6 de 1973
Ley 1 de 1975
Ley 18 de 1977
Ley 30 de 1979
Ley 57 de 1979
Ley 82 de 1979
Ley 92 de 1979
Ley 54 de 1980
Ley 12 de 1983
Normas de 1977 sobre cese en el empleo (Fondo de Despido).
Normas de 1979 sobre cese en el empleo (Fondo de Despido)
(Enmienda).
Normas de 1979 sobre cese en el empleo (Fondo de Despido)
(Enmienda) (No. 2).
Normas de 1980 sobre cese en el empleo (Fondo de Despido)
(Enmienda).
Normas de 1983 sobre cese en el empleo (Fondo de Despido)
(Enmienda).

Se adjunta copia de la legislación promulgada desde 1979.

/...

9. El monto mínimo del pago por destitución arbitraria es equivalente a la indemnización por despido si el empleado interesado fuera declarado superfluo el mismo día de la destitución (véase la parte sobre el artículo 9: Derecho a la seguridad social, prestaciones por desempleo).

10. El monto máximo de compensación se ha aumentado de uno a dos años de salarios, pero el empleador paga hasta un máximo de un año de salarios, y el saldo, si procede, es sufragado por el Fondo de Despido.

11. El plazo mínimo de preaviso que el empleador ha de dar al empleado, de conformidad con la legislación sobre el cese en el empleo, es actualmente el siguiente:

a) una semana de preaviso cuando el periodo de empleo ha sido de 26 a 51 semanas;

b) dos semanas de preaviso cuando el periodo de empleo ha sido de 52 a 103 semanas;

c) cuatro semanas de preaviso cuando el periodo de empleo ha sido de 104 a 155 semanas;

d) cinco semanas de preaviso cuando el periodo de empleo ha sido de 156 a 207 semanas.

e) Seis semanas de preaviso cuando el periodo de empleo ha sido de 208 semanas o más.

B. Políticas y medidas laborales

12. Como se indicó en nuestro informe anterior (E/1978/8/Add.21), como resultado de la invasión turca de 1974, a las condiciones de pleno empleo vigentes en Chipre durante más de 10 años, con un promedio anual de desempleados inscritos de 3.300, sucedió el desempleo masivo y Chipre se enfrentó a un problema muy grave a mediados de 1974. El número de desempleados (inscritos y no inscritos) se calculó en 75.000 personas en el periodo inmediatamente posterior a la invasión y en 51.000 personas a finales de 1974, cifras que corresponden a más de un 25% de la población económicamente activa.

13. A fin de combatir estos problemas de magnitud sin precedentes, el Gobierno de Chipre ha adoptado diversas medidas en el marco de sus Planes de Acción Económica de Emergencia.

14. Nuestro informe anterior se refirió al Primer Plan de Acción Económica de Emergencia para 1975-1976.

15. En el Segundo Plan de Acción Económica de Emergencia, que abarcó el periodo 1977-1978, estableció como uno de los objetivos principales la creación de oportunidades de empleo permanente, más productivo y remunerativo.

/...

16. Asimismo, la promoción, en todas las esferas, de un reajuste tecnológico del proceso de producción a fin de incluir proyectos con uso intensivo de capital y el cultivo intensivo de tierras arables, así como proyectos con uso intensivo de mano de obra en ciertas ramas, fue uno de los elementos más importantes de la estrategia del Plan.

17. Los resultados de los esfuerzos desplegados durante el periodo correspondiente al Segundo Plan en las esferas de la mano de obra fueron muy impresionantes. Se estimó un aumento anual medio en el empleo de un 4,9%. Por su parte, la tasa media anual de crecimiento de la productividad fue de un 6,4%.

18. Como resultado de esta evolución favorable en el empleo, disminuyó considerablemente el nivel de desempleo. El número medio de desempleados inscritos en 1978 ascendía a un 2,0% de la población económicamente activa. A su vez, el número de desempleados en la categoría profesional de diplomados y técnicos aumentó en valores absolutos. En la categoría de los empleados de oficina también escasearon las oportunidades de empleo, en tanto que se registró un déficit de trabajadores calificados y no calificados. Otra característica del periodo correspondiente al Segundo Plan fue el aumento de la duración media del empleo, lo que se atribuyó a la existencia de un número comparativamente elevado de personas desempleadas de más de 60 años y de muchos desempleados graduados de la enseñanza superior. En 1978, los diplomados de la enseñanza secundaria y superior constituían aproximadamente un 60% de los desempleados.

19. A fin de superar las deficiencias observadas en la oferta y la demanda de mano de obra, se aplicó una serie de medidas encaminadas a aumentar la oferta y fomentar la movilidad de la fuerza de trabajo. Entre ellas se incluyeron la expansión de la capacidad de las escuelas públicas de enseñanza técnica, en las que se ha reintroducido la enseñanza profesional, la creación de nuevos talleres de capacitación laboral en el marco de las instituciones educativas a cargo del Ministerio de Trabajo y el aumento del número de programas de capacitación para trabajadores calificados o semicalificados, etc. En cuanto a la oferta de mano de obra, pese a que las estadísticas disponibles son insuficientes, todo parece indicar que ha habido un aumento general de la participación de las mujeres, especialmente las más jóvenes, en la fuerza de trabajo.

20. El periodo 1979-1981 correspondió al Tercer Plan de Acción Económica de Emergencia, el cual fue emprendido por el Gobierno en su esfuerzo por movilizar y utilizar los recursos y posibilidades económicas del país con miras a reactivar y promover el desarrollo económico de las zonas libres a raíz de los fuertes golpes sufridos como resultado de la invasión y ocupación turcas. A la vez, mediante este Plan se trató de fomentar la reconstrucción social.

21. Uno de los objetivos a largo plazo del Tercer Plan fue la utilización plena y cada vez más eficaz de la fuerza de trabajo del país. Desde un punto de vista más analítico, las metas del Plan relativas al sector laboral fueron las siguientes:

- a) Mantener el pleno empleo;
- b) Lograr un empleo más productivo y remunerativo;

/...

- c) Lograr una distribución más racional de la fuerza de trabajo;
- d) Mejorar la calidad y promover la capacitación técnica de la fuerza de trabajo;
- e) Mejorar las condiciones de empleo.

22. Los datos provisionales correspondientes a 1981 muestran que, en general, se ha mantenido el pleno empleo y se han mejorado notablemente las condiciones de empleo. Sin embargo, el mercado de mano de obra siguió caracterizándose por ciertos desequilibrios. El número de nuevos integrantes de la fuerza de trabajo que encontraron empleo durante el período de tres años comprendido por el Plan fue de 8.500, en comparación con la meta de 9.300. Por lo tanto, la tasa de crecimiento anual medio de la población con empleo remunerado fue de 1,6%, en comparación con un 1,8% proyectado. Este aumento relativamente menor del empleo se debió fundamentalmente a una tasa de crecimiento de la productividad algo superior, así como a la recesión registrada en el sector de la construcción.

23. La productividad (valor agregado por persona empleada) aumentó a una tasa anual media de un 3,9%, en comparación con una proyección de un 3,3%. Los oportunos logros obtenidos en la esfera de la productividad hicieron posible que la producción superara los objetivos propuestos. Sin embargo, es preciso notar que la tasa de crecimiento de la productividad disminuyó progresivamente de un 5,8% en 1979 a un 3,4% en 1980 y a un 2,4% en 1981, lo que se debió sobre todo a una disminución de las inversiones en la producción.

24. La tasa de crecimiento comparativamente más rápido de la población económicamente activa, que se debió ante todo al regreso de los chipriotas del extranjero, a lo que se sumaron los problemas en el sector de la construcción, crearon condiciones que tuvieron como resultado un aumento del nivel de desempleo. En consecuencia, en 1981, el número medio de desempleados inscritos ascendió a 5.900 personas, o un 2,8% de la población económicamente activa, en comparación con la meta establecida de 3.600 personas, o un 1,7%.

25. En el Tercer Plan de Emergencia se preveía que las fuentes más importantes para la creación de oportunidades adicionales de empleo serían los sectores de manufacturas, construcción y servicios (incluido el turismo). Aunque se superó el objetivo propuesto para el sector de servicios, debido al desarrollo sumamente favorable del turismo, la recesión imperante en el sector de la construcción tuvo como resultado la disminución del empleo en ese sector, en vez del aumento proyectado. Asimismo, en el sector de las manufacturas no se logró el aumento del empleo previsto, ya que la tasa de crecimiento alcanzada por este sector fue inferior a la proyectada. Como estaba previsto, los sectores primarios registraron pérdidas de mano de obra debido a una mayor restricción de la actividad en el sector minero y a una disminución de la tasa de crecimiento de la agricultura inferior a los niveles proyectados. Pese a que la proporción de fuerza de trabajo agrícola en el total de la población con empleo remunerado está disminuyendo constantemente, el sector agrícola sigue siendo el principal desde el punto de vista del número de personas con empleo remunerado. La importancia de las manufacturas en relación con el empleo es también cada vez mayor.

/...

26. A pesar del aumento general del desempleo, persistieron los desequilibrios que se habían observado durante el período correspondiente al Segundo Plan de Emergencia. El análisis de las estadísticas de desempleo, vacantes y remuneraciones por sector y categoría de empleo mostraron claramente que en los sectores de las manufacturas y del turismo se seguían registrando déficit de mano de obra calificada, en tanto que la demanda de mano de obra en el sector de la construcción parecía haberse reducido considerablemente. El desempleo en la categoría de trabajadores de la producción aumentó notablemente debido a la disminución de la actividad en el sector de la construcción, tanto en el país como en el extranjero, y el desempleo de diplomados de la enseñanza superior continuó su tendencia ascendente. En consecuencia, pese a que se ha observado un aumento constante del número de vacantes en la categoría de trabajadores profesionales y técnicos, no ha sido posible abordar dinámicamente el problema del personal altamente calificado que está subempleado o desempleado.

27. A fin de hacer frente a los desequilibrios imperantes en el mercado de la mano de obra, se planificaron una serie de medidas para fortalecer la institución encargada de la capacitación industrial y de los diversos programas de capacitación destinados a suministrar a la industria la mano de obra necesaria, así como a mejorar en forma adecuada los servicios del Ministerio de Trabajo a fin de facilitar un funcionamiento más eficaz del mercado de mano de obra. Se han alcanzado progresos considerables en esta esfera. Durante este período, la Autoridad de Capacitación Industrial alcanzó un funcionamiento pleno, se establecieron los nuevos talleres de capacitación profesional del Centro de Productividad de Chipre en Larnaca y Limassol, se abrieron dos nuevas escuelas técnicas y se logró la plena utilización del Instituto de capacitación en materia de hoteles y suministro de alimentos preparados. Además, se expandieron las actividades del Instituto Técnico Superior, se fortaleció el Plan de Capacitación de Aprendices y el Instituto Mediterráneo de Administración del Centro de Productividad de Chipre siguió funcionando con buenos resultados. (Véanse más adelante las referencias a las diversas instituciones de capacitación del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.) Todas estas actividades contribuyeron a mitigar los distintos desequilibrios que surgieron entre la demanda y la oferta de mano de obra en los diversos sectores y categorías de empleo. Durante el período abarcado por el Plan, se reorganizaron y fortalecieron varios servicios del Ministerio de Trabajo a fin de que pudieran desempeñar sus funciones de manera más eficaz.

28. La aplicación del Cuarto Plan de Acción Económica de Emergencia se inició en 1982 y su duración es de cinco años.

29. A continuación se resumen los objetivos establecidos en el Cuarto Plan con respecto a la fuerza de trabajo:

- a) Mantener el pleno empleo;
- b) Aumentar la productividad de la mano de obra;
- c) Aumentar los ingresos dentro de los márgenes de la tasa de crecimiento de la productividad;

/...

- d) Eliminar aquellos factores que limiten la movilización plena de grupos de población con problemas especiales y su participación en la actividad económica;
- e) Lograr una distribución más racional de la fuerza de trabajo;
- f) Mejorar la calidad de la fuerza de trabajo mediante actividades de capacitación técnica;
- g) Mejorar las condiciones de empleo.

1. Aumento de la productividad

30. Además de las medidas encaminadas a estimular las inversiones en la producción, crear unidades tecnológicas avanzadas y mejorar la estructura y organización de la producción, mediante las cuales se espera producir efectos favorables en la tasa de crecimiento de la productividad, se prevé la adopción de una serie de otras medidas a fin de ampliar la capacidad de la economía a largo plazo. Entre ellas se cuentan la capacitación permanente de la fuerza de trabajo y un estudio sobre la viabilidad de introducir el pago de incentivos. En el sector de las manufacturas, los progresos en la productividad se realizarán mediante el empleo de personal calificado, la preparación de estudios en que se indiquen nuevas oportunidades de inversión y el mejoramiento de los métodos de producción y organización. En el sector agrícola, la productividad aumentará considerablemente como resultado del proyecto de expansión de las zonas de regadío. Es muy necesario efectuar cambios estructurales en este sector, tales como la consolidación de la tierra, los cuales se irán aplicando durante el Cuarto Plan y que tienen por fin superar las deficiencias que impiden aumentar la productividad. Además, se terminará el estudio sobre la agricultura a jornada parcial. Cabe esperar que este estudio facilite el análisis de los efectos de este sistema en la productividad y en las necesidades de mano de obra de este sector en general. La utilización cada vez mayor de microcomputadoras hará posible alcanzar progresos considerables en la productividad de los diversos sectores de servicios, incluida la administración pública, en la que se prevé, entre otras medidas, capacitar de manera sistemática al personal superior en materia de métodos modernos de gestión y organización.

2. Mitigación del problema de los desempleados con diploma de enseñanza superior

31. El desempleo entre los diplomados de la enseñanza superior es el desequilibrio más grave que presenta el mercado de trabajo y se considera un problema socioeconómico sumamente inquietante que supone el desaprovechamiento de valiosos recursos humanos, no sólo debido al desempleo o subempleo de personal altamente calificado, sino también por el gran número de graduados de la enseñanza superior que permanecen en el extranjero en vista de las limitadas oportunidades de empleo que existen en Chipre. Las medidas más importantes que se proyectan para mitigar este problema son las siguientes:

/...

a) Creación de oportunidades de empleo. Se ha previsto crear una mayor demanda de personal con altas calificaciones académicas en el sector privado mediante la introducción de tecnologías avanzadas, el fomento de unidades más grandes y la imposición de normas de alta calidad para los productos por medio de la promulgación de normas industriales, y se está considerando la concesión de alicientes tributarios a las empresas para que empleen personal titulado. Cabe esperar que el funcionamiento proyectado de la Organización de Servicios de Asesoramiento, la creación de una universidad en Chipre y la política de atraer capitales extranjeros y compañías extranjeras tengan efectos favorables en la absorción de desempleados con diplomas de enseñanza superior. Al mismo tiempo, se está fomentando el autoempleo entre estas personas mediante la elaboración de planes especiales, siempre que es posible;

b) Empleo temporal en el extranjero. La conclusión de acuerdos bilaterales internacionales relativos al empleo temporal en el extranjero de desempleados con título universitario, donde escasean estas categorías de la fuerza de trabajo, también contribuirá a aliviar el problema hasta que se creen oportunidades adecuadas de empleo en Chipre;

c) Programas de readiestramiento para graduados con calificaciones

Insuficientes o calificados en los sectores saturados. El Instituto Mediterráneo de Administración, creado con el objeto de ofrecer capacitación en administración de empresas a diplomados universitarios desempleados para que puedan obtener un empleo adecuado, continuará sus actividades. Asimismo, en el Cuarto Plan se prevé el desarrollo de programas similares en las esferas de la administración de hoteles y otras ocupaciones en que haya demanda. También se están haciendo esfuerzos por elaborar programas de aprendizaje de idiomas extranjeros, especialmente del inglés, así como un plan mediante el cual se ubicarán en la industria los diplomados desempleados para que adquiera experiencia, factor que aumentará sus posibilidades de conseguir empleo;

d) Medidas encaminadas a limitar la oferta de diplomados de la enseñanza superior en el futuro. Es ya sabido que la orientación académica del programa de enseñanza secundaria crea una tendencia excesiva a que se siga la enseñanza superior, lo que ha contribuido a originar el problema. En consecuencia, en el marco del Cuarto Plan se tratará de adaptar el sistema de enseñanza secundaria a las necesidades existentes. Al mismo tiempo, se mejorará la orientación profesional que se proporciona a los estudiantes secundarios a fin de que, al estar mejor informados, puedan formarse expectativas más realistas de las posibilidades que ofrece el mercado de mano de obra. Otras medidas que influirán en la solución del problema son el mejoramiento de los servicios de colocación de desempleados y de los mecanismos de planificación. También se tratará de mejorar el funcionamiento del mercado de trabajo a fin de que el sector privado, en particular, pueda absorber un mayor número de personal calificado.

/...

3. Aumento de la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo

32. La población femenina en edad de trabajar es una fuente de trabajo adicional que puede movilizarse con miras a aliviar los déficit laborales. Pese a un aumento considerable en los últimos años, la participación de la mujer en el mercado de mano de obra es aún bastante menor que la de los hombres. En el período comprendido por el Cuarto Plan, los déficit laborales aparecerán principalmente en sectores y ocupaciones en que tradicionalmente se emplea a gran número de mujeres. Por lo tanto, se harán esfuerzos por atraer a un mayor número de mujeres al mercado de trabajo a través de mejoras adicionales en las condiciones de trabajo y otros beneficios y medidas que permitan a la mujer combinar su papel tradicional de esposas y madres con la actividad económica. A ese fin, se promulgará legislación que garantice el derecho de las mujeres que trabajan a la licencia de maternidad y se fomentarán la expansión y el mejoramiento de los servicios de guarderías infantiles de los sectores público y privado.

33. Asimismo, se estudiará la situación de la mujer en el mercado de trabajo durante el Cuarto Plan a fin de hacer efectiva la promesa del Gobierno de garantizar el trato igual de la mujer en el empleo.

4. Prestación de capacitación industrial

34. El sistema de capacitación industrial de la fuerza de trabajo adquirirá mayor importancia durante el período abarcado por el Cuarto Plan puesto que, como se indicó anteriormente, contribuye de manera considerable al aumento de la productividad de la mano de obra, mientras que proporciona los medios fundamentales para ajustar los desequilibrios en la oferta y la demanda de mano de obra en las distintas categorías ocupacionales.

C. Servicios y programas

1. Servicios de empleo

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

36. Durante el período que se examina, el Servicio siguió esforzándose por mejorar el mecanismo de inscripción de los desempleados y señalar las oportunidades de empleo. Se efectuaron diversas encuestas y estudios sobre temas y sectores prioritarios, como la situación de la mujer en la fuerza de trabajo, las características de los graduados de la enseñanza superior que permanecen desempleados por largos períodos, el grado de interés de las personas con diploma de enseñanza secundaria en empleos en las industrias de la construcción y del vestido, etc. En la esfera de la orientación profesional, el Servicio centró sus

/...

actividades en la organización de seminarios de información en las escuelas, el suministro de información sobre oportunidades de capacitación industrial y la organización de un programa de empleos durante el verano para estudiantes secundarios.

2. Capacitación industrial

a) Instituciones de capacitación

37. Las instituciones de capacitación cuyo funcionamiento depende del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social son: el Instituto Técnico Superior, el Centro de Productividad, el Instituto Mediterráneo de Administración y el Instituto de Capacitación en Materia de Hoteles y Suministro de Alimentos Preparados.

i) Instituto Técnico Superior

38. El Instituto Técnico Superior es la institución de enseñanza técnica más alta de Chipre y su función es capacitar a ingenieros técnicos en las especializaciones básicas de la ingeniería civil, eléctrica y mecánica, a fin de satisfacer las necesidades de la industria. El Instituto ofrece también un curso regular de ingeniería de tres años para oficiales de la Marina.

39. Un paso importante hacia la ejecución del objetivo a largo plazo de transformar el Instituto Técnico Superior en un centro regional de capacitación ha sido la adopción de un proyecto en colaboración con la Organización Mundial de la Salud (OMS). El objetivo de este proyecto es crear, en el marco del Instituto, una unidad encargada de ofrecer capacitación en materia de reparación y mantenimiento de equipos médicos y de hospitales, así como proporcionar asesoramiento sobre políticas generales de mantenimiento.

40. El Instituto proporciona asimismo servicios de investigación y de consulta a la industria.

ii) Centro de productividad

41. El objetivo a largo plazo con que fue creado el Centro, a saber, "ayudar a las organizaciones privadas y públicas a utilizar sus recursos humanos y de capital de la mejor manera posible a fin de aumentar la productividad", sigue siendo válido actualmente. Sin embargo, este objetivo general se ha modificado a fin de ceñirlo a la meta nacional de desarrollo económico. Más específicamente, los objetivos actuales del Centro son los siguientes:

a) Aumentar la productividad, tanto en el sentido estrecho de "productividad del trabajo" como en lo que respecta al capital, materias primas y utilización de instalaciones y equipos;

b) Desarrollar técnicas de administración en todos los niveles mediante programas y seminarios de capacitación para administradores ejecutivos activos, así como programas preliminares de capacitación para el empleo futuro de graduados de las escuelas secundarias en calidad de supervisores industriales;

/...

c) Desarrollar las calificaciones de técnicos y, por medio de programas acelerados de capacitación, readiestrar a técnicos y trabajadores no calificados para que puedan obtener un empleo óptimo;

d) Proporcionar servicios de asesoramiento e investigación a los sectores privado y público.

iii) Instituto Mediterráneo de Administración

42. El Instituto Mediterráneo de Administración, que es el componente regional e internacional del Centro de Productividad de Chipre, sigue ofreciendo enseñanza de alto nivel en materia de administración mediante el programa con derecho a título sobre estudios de posgrado en administración; además, a pedido de los interesados, el Instituto:

a) Organiza programas de corta duración que consisten en una serie de cursillos de perfeccionamiento, así como seminarios, en todas las esferas de la administración, destinados a satisfacer necesidades específicas de las organizaciones de los sectores público y privado en materia de capacitación;

b) Emprende proyectos de investigación y asesoramiento en materia de administración.

iv) Instituto de Capacitación en materia de Hoteles y Suministro de Alimentos Preparados

43. El Instituto de Capacitación en materia de Hoteles y Suministro de Alimentos Preparados ofrece formación preliminar y cursos de perfeccionamiento en artes culinarias, servicio de mesa, conserjería y servicio de habitaciones de hoteles para personal de todos los niveles de la industria hotelera y de suministro de alimentos preparados. El Instituto también desempeña actividades de investigación y proporciona información sobre asuntos relacionados con la explotación de hoteles y servicios conexos.

44. El Instituto de capacitación en materia de Hoteles y Suministro de Alimentos Preparados ya se ha convertido en un centro de capacitación regional en su esfera de actividad. Actualmente funciona a plena capacidad y ofrece capacitación a personas entre los 15 y 23 años. El Hotel Philoxenia, construido principalmente para facilitar la formación adecuada de los estudiantes del Instituto, inició su actividad comercial durante el otoño de 1977, lo que hizo posible la capacitación práctica de los estudiantes bajo la supervisión directa de los instructores del Instituto.

45. Además de sus programas de capacitación, el Instituto sigue promoviendo la ejecución y previsión de estudios de investigación y servicios de asesoramiento para la industria hotelera.

/...

b) Plan de Capacitación de Aprendices

46. El Plan tiene dos objetivos principales:

a) Aumentar el número de trabajadores calificados en la industria;

b) Aumentar las calificaciones de los trabajadores jóvenes de la industria a base de conceptos y métodos de trabajo modernos a fin de aumentar su productividad.

47. El Plan acoge a aprendices de 14 a 18 años de edad que trabajen en la industria, los cuales, habiendo obtenido autorización de sus empleadores, asisten a la escuela técnica de su distrito dos veces por semana durante las horas de trabajo para recibir instrucción teórica. Los demás días reciben capacitación práctica en su lugar de trabajo a cargo de un supervisor o capataz competente.

48. El Gobierno sufraga los gastos relativos a la aplicación del Plan y los empleadores pagan a los aprendices sus salarios normales durante el período en que asisten a la escuela técnica. Un logro importante para el buen funcionamiento del Plan es el hecho de que desde 1979 la Autoridad de Capacitación Industrial está facultada para pagar subsidios a los empleadores cuyos aprendices estén adscritos al Plan de Aprendices a fin de compensar los gastos de los empleadores por el día libre dado a los empleados.

49. El Plan, que se inició modestamente en 1963, ha extendido sus actividades a toda la isla y ha dado resultados prácticos y útiles. Es la segunda fuente de suministro de trabajadores semicalificados y calificados en la industria, después de las escuelas técnicas.

c) Autoridad de Capacitación Industrial

50. La Ley de Capacitación Industrial 21/74 (copia adjunta) permaneció sin efecto durante varios años como consecuencia de las condiciones de desempleo masivo que prevalecieron inmediatamente después de su promulgación y sólo se aplicó plenamente a partir del 1° de enero de 1979. Desde entonces se ha logrado poner en funcionamiento la Autoridad de Capacitación Industrial mediante la aplicación del gravamen correspondiente a los emolumentos, que actualmente es de un 0,5% y la organización de programas de capacitación profesional.

51. En la etapa actual, la Autoridad desempeña actividades de formación preliminar, perfeccionamiento y readiestramiento mediante la capacitación en el empleo, así como a cargo de instituciones y centros.

52. Los distintos planes que funcionan bajo los auspicios de la Autoridad proporcionan:

a) Formación a los que ingresan en el mercado de trabajo y a trabajadores jóvenes sin calificaciones que no hayan terminado su educación secundaria;

/...

b) Perfeccionamiento de las calificaciones y conocimientos de trabajadores calificados y semicalificados;

c) Readlestramiento de empleados cuyas calificaciones sean o puedan, en un futuro, ser superfluas debido a cambios tecnológicos o económicos;

d) Capacitación de personal en el extranjero cuando ello no sea posible en Chipre;

e) Readlestramiento de diplomados universitarios desempleados y demás personal de alto nivel.

53. La Autoridad está dirigida por una Junta de Gobernadores, en la que están representados órganos y organizaciones gubernamentales, patronales y laborales. La Junta tiene la facultad y la responsabilidad de formular políticas de capacitación y crear programas y planes de capacitación. Desde que se sumaron tres miembros al número original, en 1980, la Junta consta de 13 miembros (Ley Enmienda No. 17 de 1980 de Capacitación Industrial). (Se adjuntan al presente informe copias de los siguientes instrumentos: Leyes Nos. 6 de 1975, 17 de 1980 y 53 de 1980 de Capacitación Industrial (Enmiendas); Normas de 1977 sobre capacitación industrial (condiciones de empleo de los empleados); Normas de 1979, 1980 y 1983 sobre capacitación industrial (aportación de los empleadores) (Enmiendas).)

/...

II. ARTICULO 7: DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS
Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

1. Principales leyes y reqlamentaciones

2. Principales métodos utilizados para fijar los salarios

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

2. Existen disposiciones legislativas sobre salarios solamente con respecto a los dependientes de comercio y los oficinistas, dos categorías de empleados que en su mayoría no están organizados y cuyo poder de negociación es relativamente débil; de ahí la necesidad de protegerlos con la legislación.

3. Como los dependientes de comercio y los oficinistas del sector privado son el mayor sector no organizado de la fuerza laboral, quedan muy pocos trabajadores no protegidos por convenios colectivos o por un mecanismo de determinación de salarios mínimos. Por lo que respecta a la remuneración de los trabajadores no cubiertos ni por convenios colectivos ni por disposiciones sobre salarios mínimos, no se dispone de datos exactos sobre el número de esos trabajadores y su remuneración, pero parece que son pocos. EL Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha preparado un informe pertinente y un Comité tripartito de alto nivel está estudiando el asunto de la determinación de salarios mínimos. Un número considerable de trabajadores agrícolas (permanentes y de temporada) están protegidos por convenios colectivos y su remuneración es satisfactoria en comparación con la de otros trabajadores. La remuneración del resto (en su mayoría empleados de pequeñas empresas familiares) es inferior a la de los trabajadores sindicados, pero superior al salario mínimo de oficinistas y dependientes de comercio.

3. Gratificaciones y prestaciones por costo de la vida

a) Aguinaldo

4. El concepto de aguinaldo, en forma de un mes de sueldo adicional que se abona al finalizar cada año (13° mes) a los empleados a quienes se les paga mensualmente y del pago de una o más semanas de salario adicional (53a., 54a., etc.) a los trabajadores a quienes se les paga por semana, está casi universalmente establecido en Chipre.

b) Subsidio por costo de la vida

5. En Chipre, se publica el índice del costo de la vida desde 1939 y siempre se ha utilizado ese índice como base para la concesión de subsidios por costo de la vida a los trabajadores gubernamentales no industriales e industriales.

/...

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

7. Sin embargo, desde julio de 1974 se ha dejado de publicar el índice de precios al por menor y, por consiguiente, no se ha aumentado desde entonces el subsidio por costo de la vida. La decisión del Gobierno de interrumpir la publicación del índice fue adoptada inmediatamente después de las operaciones bélicas de agosto de 1974. La reacción a la decisión del Gobierno comenzó a ponerse de manifiesto hacia fines de 1975, y en 1976 se intensificaron las reclamaciones de los sindicatos para que volviera a publicarse el índice. La cuestión de volver a publicar el índice de precios al por menor fue objeto de consultas entre todas las grandes confederaciones de sindicatos, asociaciones de empleadores y el Gobierno.

8. En julio de 1977 el Gobierno convino en publicar un nuevo índice de precios al por menor a partir del 1° de julio de 1977. Asimismo el Gobierno y los empleadores del sector privado convinieron, con el acuerdo de los sindicatos, en aumentar el subsidio por costo de la vida, congelado a los niveles anteriores a julio de 1974, en un 5% a partir de la misma fecha, a fin de dar a los trabajadores una compensación por el aumento del costo de la vida desde enero de 1977. Las tres partes convinieron también en que los futuros ajustes por costo de la vida deberían efectuarse cada seis meses en vez de cada tres, como había sido la práctica corriente antes de julio de 1974.

4. Nivel de salarios y precios

9. En Chipre, el nivel de salarios había aumentado constantemente desde la independencia, tanto en cifras monetarias como en valores reales, hasta la invasión turca de la isla, en julio de 1974. Al mismo tiempo, se había registrado un aumento relativo del costo de la vida. Los siguientes cuadros indican los índices de: a) las tasas medias de remuneración en términos monetarios; b) las tasas reales medias de remuneración y c) los índices de precios al por menor, de 1975 a 1981, (cuadros 1, 2 y 3).

5. Igualdad de remuneración (entre hombres y mujeres) por trabajo de igual valor

10. En Chipre no existe en ningún departamento gubernamental una dependencia central u otro tipo de mecanismo administrativo que se ocupe de la cuestión de la igualdad de remuneración por trabajo igual porque, como ya se señaló, el sistema de relaciones industriales se apoya en las negociaciones colectivas libres, más bien que en las medidas legislativas. Sin embargo, en la actualidad están celebrándose consultas en la Junta de Asesoramiento Laboral, órgano tripartito presidido por el Ministro de Trabajo.

/...

Cuadro 1

Índice de las tasas medias de remuneración en términos monetarios por sector

(1974 a 1981)

(Base: octubre de 1973 = 100)

SECTOR	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Agricultura	116	124	138	161	183	236	303	347
Minas y canteras	117	121	130	152	178	220	286	342
Manufactura	115	117	128	159	196	253	330	397
Electricidad, gas y agua	133	138	147	168	194	241	303	350
Construcción	117	108	108	133	172	209	268	310
Comercio al por mayor y al por menor	100	108	122	147	178	219	280	330
Banca, seguros y bienes raíces	112	113	120	140	164	205	260	309
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	111	124	134	154	180	223	283	330
Gobierno	115	119	123	147	180	222	282	332
Municipios	115	122	128	150	181	221	297	337
Otros servicios	106	113	123	149	182	231	288	342
TODAS LAS ACTIVIDADES	113	116	125	149	181	227	291	344

Fuente: Encuesta de salarios, sueldos y horas de trabajo (anual), Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Finanzas.

Nota: Los datos incluyen los trabajadores que reciben tanto sueldos como salarios y se refieren al mes de octubre de cada año. Se han utilizado las remuneraciones normales, es decir, excluidas las horas extraordinarias.

Cuadro 2

Índice de las tasas reales medias de remuneración por sector

(1974 a 1981)

(Base: octubre de 1973 = 100)

SECTOR	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981
Agricultura	100	102	109	119	126	148	168	174
Minas y canteras	101	99	103	112	123	138	159	171
Manufactura	99	97	102	118	135	159	183	198
Electricidad, gas y agua	114	112	117	124	134	152	168	175
Construcción	101	89	86	98	118	131	149	155
Comercio al por mayor y al por menor	86	89	97	109	123	138	155	165
Banca, seguros y bienes raíces	96	93	95	104	113	129	144	154
Transportes, almacenamiento y comunicaciones	96	102	106	114	124	140	157	165
Gobierno	99	98	98	109	124	140	156	166
Municipios	99	101	101	111	125	139	165	169
Otros servicios	92	93	98	110	125	145	160	171
TODAS LAS ACTIVIDADES	97	95	99	110	125	143	161	172

Fuente: Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Finanzas.

Nota: Los datos incluyen los trabajadores que reciben tanto sueldos como salarios y se refieren al mes de octubre de cada año. Las remuneraciones reales se refieren a las cantidades en términos monetarios, reducidas en proporción al promedio anual del índice de precios al por menor.

Cuadro 3

Indice anual de precios al por menor

(1975 a 1981)

(Promedio anual)

GRUPO	Base: julio de 1976 a junio de 1977 = 100									
	1975	1976	1977	1978	1979	1980	1981			
Alimentos y bebidas	175,27	179,88	105,47	111,44	118,96	136,29	151,93			
Alquiler y vivienda	128,43	128,64	102,39	111,01	122,93	135,87	145,94			
Combustible y luz	153,22	160,34	102,53	109,33	124,27	170,55	223,75			
Equipo doméstico	158,98	166,76	105,36	114,62	124,52	136,40	145,37			
Operaciones domésticas	187,85	195,99	101,73	104,17	109,88	125,42	140,38			
Ropa y calzado	136,89	140,69	104,93	113,92	125,26	136,55	147,04			
Varios	163,57	175,38	103,38	111,93	124,73	143,52	160,86			
TOTAL	155,66	161,54	104,11	111,84	122,43	138,96	153,92			

Fuente: Departamento de Estadística e Investigación del Ministerio de Finanzas.

11. En el sector público (incluidas las empresas y los servicios públicos) no hay discriminación entre el hombre y la mujer en materia de remuneración ni de otras condiciones de empleo. En el sector privado, a falta de una legislación concreta, los empleadores son libres de negociar los salarios de sus empleados con los sindicatos y, aunque los estudios al respecto están en una fase muy inicial, hay muestras de que en muchos casos las mujeres están peor remuneradas que los hombres por trabajo de igual valor. Sin embargo, también hay muestras de que la diferencia está reduciéndose.

12. En todo caso, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, principalmente por conducto de su servicio de mediación y conciliación, alienta y apoya la igualdad de remuneración en todos los casos en que sea posible. Esa política se ajusta a los párrafos 1 y 2 del artículo 28 de la Constitución de Chipre, que dicen lo siguiente:

"1. Todas las personas son iguales ante la Ley, la administración y la justicia, y tienen derecho a igual protección y tratamiento con arreglo a ella.

2. Toda persona gozará de todos los derechos y libertades previstos en esta Constitución sin discriminación directa o indirecta contra persona alguna por motivos de comunidad, raza, religión, idioma, sexo, convicciones políticas o de otro tipo, origen nacional y social, nacimiento, color, riqueza, clase social, o por motivo alguno, a menos que exista en esta Constitución alguna disposición expresa en contrario."

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

6. Dificultades confrontadas y progresos realizados para garantizar una remuneración equitativa

14. En Chipre, existe un salario mínimo para los dependientes de comercio y los oficinistas, y la determinación de las remuneraciones correspondientes a la mayoría de los demás grupos se hace mediante negociaciones colectivas libres; aparte de ello, los sueldos y salarios, con muy pocas excepciones, se basan en el principio del "valor del trabajo". Los criterios para fijar el sueldo mínimo reglamentario para los dependientes de comercio y los oficinistas han sido el sueldo mínimo prevaleciente para tipos de empleados análogos de empresas que emplean trabajadores sindicados y la satisfacción de las necesidades básicas de un hombre o una mujer joven que viva con su familia. Sin embargo, como se manifestó antes, está estudiándose la cuestión de la determinación del salario mínimo.

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

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

/...

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

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

B. Condiciones de trabajo seguras y salubres

19. La Ley relativa a las fábricas, capítulo 134 (de la que se adjuntó copia con el informe de 1978) sigue siendo la ley principal que regula la seguridad, la salud y el bienestar de todos los que trabajan en instalaciones que responden a la definición de "fábricas", de conformidad con la mencionada Ley, ya sean privadas, públicas o de propiedad del Gobierno.

20. A excepción de las medidas legislativas adicionales mencionadas infra, no se han producido cambios en las responsabilidades, la esfera de acción y la competencia general de la Sección de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y no se ha tropezado con problemas en el logro de los objetivos fijados, a excepción de la aplicación de esta legislación en las partes ocupadas de Chipre.

21. Desde el informe presentado en 1978 se han promulgado varias medidas legislativas encaminadas a:

a) Proteger a los trabajadores contra determinados riesgos en el trabajo, no previstos anteriormente por las leyes existentes;

b) Proteger a la seguridad y la salud de las personas que trabajan en ramas de actividades económicas para las que todavía no se habían promulgado leyes especiales;

c) Actualizar las normas vigentes de seguridad e higiene profesional, a la luz de las experiencias y los conocimientos internacionales y locales, para proteger más eficazmente a los trabajadores durante el desempeño de su trabajo.

22. En particular, las leyes mencionadas en los incisos a), b) y c) son las siguientes:

a) Los reglamentos especiales de electricidad (para fábricas) de 1981 (párr. a) supra);

/...

b) Los reglamentos sobre trabajo agrícola (seguridad, sanidad y bienestar) de 1982 (párr. b) supra);

c) La Ley sobre fábricas de 1982 (enmienda) (párr. b) supra);

d) Los reglamentos sobre el control de la atmósfera y las sustancias peligrosas en las fábricas (enmienda) de 1981 (párr. c) supra);

e) Los reglamentos sobre normas sanitarias (enmienda) de 1981 (párr. c) supra).

23. Durante el periodo sobre el que se informa, además de haber promulgado las leyes mencionadas anteriormente, el Gobierno de Chipre, en estrecha colaboración con las organizaciones de trabajadores y empleadores, tomó nuevas medidas mediante la aprobación de directrices administrativas y de otra índole para hacer más efectiva la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores.

24. A este respecto, el 20 de mayo de 1983 el Gobierno y las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativas de Chipre firmaron una "declaración común sobre la seguridad y el bienestar de los trabajadores"; esta Declaración contiene los principios fundamentales de una política nacional coherente en la esfera de la seguridad y la higiene profesional y constituye un consenso tripartita amplio sobre los objetivos prioritarios de un programa de acción en esa esfera.

25. La firma de la mencionada Declaración fue el resultado de una propuesta presentada por una misión multidisciplinaria de expertos de la OIT que visitó Chipre en marzo de 1980 en el marco del Programa internacional para mejorar las condiciones de trabajo y el medio ambiente, a raíz de una solicitud presentada por el Gobierno de Chipre a la OIT.

26. En el informe arriba indicado se presentaron también otras recomendaciones relativas a las mejoras de las condiciones de trabajo y el medio ambiente y la prevención de accidentes y enfermedades profesionales, así como sobre medidas institucionales y administrativas para la aplicación efectiva de la legislación laboral.

27. El Gobierno de Chipre, en estrecha consulta con las organizaciones de empleadores y trabajadores está estudiando dichas recomendaciones para decidir sobre las medidas y los procedimientos más pertinentes que conviene adoptar a fin de llevarlas a la práctica a la luz de las prioridades nacionales y las posibilidades económicas.

28. El número de accidentes industriales de que se informó durante 1981 asciende a 1.225, ocho de los cuales fueron fatales.

29. Un examen de los accidentes industriales sobre los que se dio cuenta muestra que los producidos en la industria de la construcción siguen constituyendo el más alto porcentaje (cuadro 4).

/...

C. Igualdad de oportunidades de ascenso

1. Principales leyes y reclamaciones

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

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

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

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

2. Principales disposiciones y procedimiento

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

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

/...

Cuadro 4

Distribución por industrias de los accidentes industriales denunciados

1982

Industria	No. de personas afectadas	Sexo		Edad		Grado del daño producido		Causa					
		Varones	Mujeres	Menos de 18 años	Más de 18 años	Fatal	No Fatal	Máquinas	Medios de transporte	Otros equipos	Materiales y sustancias	Medio ambiente de trabajo	Otras causas
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	45	18	27	-	45	1	44	4	3	12	5	12	9
Minas y canteras	15	15	-	-	15	-	15	2	3	1	4	3	2
Manufactura	521	390	131	28	493	2	519	180	20	55	115	113	38
Electricidad, gas y agua	22	21	1	-	22	-	22	-	1	2	2	14	3
Construcción	290	280	10	10	280	4	286	21	30	77	61	70	31
Comercio al por mayor y al por menor y restaurantes y hoteles	69	54	15	3	66	-	69	6	5	3	13	31	11
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	125	121	4	-	125	-	125	2	30	10	31	45	7
Servicios a la comunidad, sociales y personales	63	52	11	2	61	-	63	3	2	6	14	27	11
Total	1 150	951	199	43	1 107	7	1 143	218	94	166	245	315	112

Fuente: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

37. Con respecto a la capacitación en el sector privado, los sindicatos, en general, no se muestran muy activos en la actualidad. Sin embargo, muchos empleadores aprovechan los programas del Centro de Productividad para el perfeccionamiento de su personal. Además, algunas grandes empresas tienen sus propios programas de capacitación, pero su creación depende de la iniciativa de las empresas y constituyen más bien la excepción que la norma.

3. Factores y dificultades

38. A excepción del Comité de Relaciones con el Personal en las empresas de servicios públicos, se sabe muy poco de la participación en el sector privado. Lo mismo cabe decir de la planificación profesional, práctica que tan sólo siguen unas pocas empresas.

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

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

1. Principales leyes y reglamentos

2. Información sobre el descanso, las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

a) Descanso semanal y b) horas de trabajo semanales

i) La Ley sobre la jornada laboral (cap. 182) y las órdenes correspondientes, es decir:

a) Decreto No. 127 de 1961, que limita a 44 (cifra máxima) las horas de trabajo semanales de los empleados de oficina y define como "semana" el período comprendido entre las 6.00 horas del lunes y las 18.00 horas del sábado siguiente.

/...

El Decreto dispone además que el máximo de horas de trabajo de un día no exceda de ocho; sin embargo, en circunstancias especiales, se permite trabajar horas extraordinarias, siempre que no excedan de dos horas en un sólo día y de cuatro en una semana.

b) Decreto No. 128, que limita las horas de trabajo semanales de los mineros y de los trabajadores de las canteras a 40 (para trabajos subterráneos) y 44 (para trabajos en la superficie). Sin embargo, en estos decretos se define la "semana" como el periodo comprendido entre la medianoche del domingo y la medianoche del domingo siguiente, a fin de facilitar el trabajo por turnos.

ii) La Ley de dependientes de comercio (cap. 185), que dispone que todos los establecimientos comerciales cerrarán por lo menos el domingo o, en su defecto, cualquier otro día de la semana que el Consejo de Ministros designe. En la Ley se dispone además que durante el año todos los establecimientos cerrarán a más tardar a las 17.30 horas en los meses de octubre a marzo inclusive y a las 19.00 horas en los meses de abril a septiembre inclusive, y que en ambos casos no abrirán antes de las 5.00 horas del día siguiente. Existen algunas excepciones a las disposiciones anteriores, principalmente en relación con los suministros o servicios esenciales. La Ley limita el número de horas de trabajo de los dependientes de comercio a 45 por semana (orden No. 165 de 1979). Además, se establece que todo dependiente de comercio tendrá dos tardes libres a la semana a partir 13.00 horas y que durante ese periodo de descanso no se deberá realizar ningún trabajo.

iii) La ley de cierre durante el mediodía en el verano (cap. 186), que establece que el Consejo de Ministros puede disponer que los establecimientos comerciales cierren durante el periodo comprendido entre el 15 de mayo y el 30 de septiembre desde las 12.00 horas hasta las 16.00 horas, según determine el Consejo mediante el decreto pertinente (el periodo se fija normalmente del 15 de mayo al 15 de septiembre y desde las 13.00 hasta las 16.00 horas).

40. No obstante, para la gran mayoría de la fuerza de trabajo, tanto el descanso semanal como las horas de trabajo semanales se regulan por convenios colectivos. A continuación figura un extracto del capítulo pertinente de la compilación de convenios colectivos, al 31 de diciembre de 1980:

"El análisis indica que de los 52.760 trabajadores examinados, 45.804 o el 86,8% trabajaban menos de 40 horas semanales (en comparación con el 80,8% en 1979), 2.980 o el 5,6% trabajaban de 41 a 42 horas semanales (en comparación con el 11,5% en 1979) y 3.976, o el 7,5% restante trabajaban más de 43 horas semanales (en comparación con el 7,7% en 1979).

El número de los que trabajan cinco días a la semana ascendía a 36.400 o el 69,0% de los trabajadores examinados (67,8% en 1979). De ellos, 34.759 o el 95,5% trabajaban hasta 40 horas semanales; 1.641 o el 4,5%, de 41 a 42 horas semanales, y ninguno trabajaba más de 43 horas por semana.

/...

El número de los que trabajaban seis días a la semana ascendía a 16.360 y constituían, el 31% de los examinados*. De ellos, 11.045 o el 67,5% trabajaban hasta 40 horas semanales; 1.339 o el 8,2% trabajaban de 41 a 42 horas semanales y 3.976 o el 24,3% restante trabajaban 43 horas semanales o más.

Casi todos los que trabajaban 43 horas semanales o más estaban empleados en los sectores del comercio, los restaurantes y los hoteles, la agricultura, el transporte y las comunicaciones.

La combinación de horas de trabajo y días semanales de trabajo que predominaba era de hasta 40 horas de trabajo en una semana de cinco días, caso en que estaban 11.045 trabajadores o el 20,9% de los examinados."

41. El trabajo por turnos, en el sentido de que un segundo o tercer turno de trabajadores acuden al trabajo cuando finaliza la jornada laboral normal, no es común en Chipre. Sin embargo, en determinadas empresas, principalmente de servicios públicos, y en algunos departamentos gubernamentales, los trabajadores observan un sistema de rotación. Esto significa que sus horas de trabajo no son siempre las mismas al estar sujetas a un régimen de rotación semanal. No obstante, incluso en los casos en que se trabaja el sábado por la tarde y el domingo, los trabajadores toman otro día libre durante la semana. En la mayoría de los casos se paga una prima por trabajar a horas no habituales, cuya tasa puede ascender al 15% de los salarios normales.

c) Vacaciones pagadas

42. Las Leyes de Vacaciones Pagadas de 1967 a 1980 y los reglamentos correspondientes son los siguientes:

Ley 8 de 1967

Ley 25 de 1968

Ley 23 de 1969

Ley 26 de 1970

Ley 34 de 1972

Ley 66 de 1972

Ley 5 de 1973

Ley 85 de 1979

Ley 55 de 1980

Reglamento de Vacaciones Anuales Pagadas de 1980

Reglamento (Enmendado) de Vacaciones Anuales Pagadas de 1980.

Se adjunta copia de las leyes promulgadas desde 1979.

* Los que trabajaban en hoteles se clasificaron en la categoría de seis días aunque, de conformidad con el convenio colectivo correspondiente trabajaban cinco días y medio semanales (11 días de cada 14).

43. Los derechos establecidos conforme a las Leyes de Vacaciones Anuales Pagadas han mejorado considerablemente desde la presentación del informe inicial, según se expone a continuación.

44. Mediante la Ley No. 85 de 1979, que entró en vigor en noviembre de 1979, se introdujeron las siguientes mejoras:

a) El período mínimo de vacaciones anuales pagadas ha aumentado de una semana y media a dos semanas de trabajo;

b) El período mínimo de licencia ininterrumpida ha aumentado de siete a nueve días de trabajo;

c) El período mínimo de empleo que da derecho a vacaciones pagadas se ha reducido de 25 a 13 semanas en un año;

d) Como consecuencia del inciso a) supra, la contribución mínima del empleador al Fondo Central de Vacaciones con respecto a empleados que reciben el pago de sus vacaciones por conducto de este Fondo ha aumentado del 3% al 4% de los ingresos del empleado.

45. Conforme al Reglamento (Enmendado) de Vacaciones Anuales Pagadas de 1983, las contribuciones no pagadas se consideran pagadas cuando se haya reconocido la responsabilidad del empleador sobre tales contribuciones mediante una decisión de la Corte. Esa disposición protege el derecho de los empleados a disfrutar de vacaciones pagadas en caso de que el empleador no pague a su debido tiempo las contribuciones que debe al Fondo Central de Vacaciones.

46. El Fondo de Vacaciones Pagadas, además de sufragar las vacaciones pagadas, en 1977 reanudó un programa de subsidios para vacaciones. Este programa cubre total o parcialmente los gastos de una semana de estancia en un hotel en cualquiera de los centros de descanso en la montaña de Chipre para empleados de bajos ingresos y sus familias.

47. En la práctica, el número de días de vacaciones pagadas es muy superior al mínimo legal. En los sectores privado y semipúblico, el número medio de días anuales de vacaciones era de 17,9 días en 1980 (17,3 en 1979). Los servicios públicos y los bancos conceden el mayor número de días de licencia anual, con una media de 30 y 24 días, respectivamente.

d) Feriatos oficiales pagados

48. En relación con los feriatos oficiales pagados, se hace referencia de nuevo a las conclusiones de la Compilación de 1980 de Convenios Colectivos:

/...

"Todos los trabajadores, independientemente del sector de actividad económica en que están clasificados, disfrutaban de un número relativamente alto de días no laborables pagados. Según los acuerdos colectivos examinados, el promedio de estos días oscilaba entre 13 y 15,9 días por año y sector de actividad económica y el promedio entre todos los sectores era de 14,1 día (14 en 1979).

El reducido aumento del promedio general se debe especialmente al sector de minas y canteras.

La mayoría de los convenios colectivos prevén el pago de días no laborables mediante un sistema de bonos sindicales. El empleador compra los bonos a los sindicatos y entrega a los trabajadores los que correspondan al número de días convenidos."

/...

III. ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

A. Principales leyes

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

B. Derecho de constituir sindicatos y de participar en ellos

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

"1. Todas las personas disfrutarán del derecho de reunión pacífica.

2. Todas las personas tendrán derecho a asociarse libremente con otras, incluido el derecho de constituir sindicatos y de participar en ellos para la defensa de sus intereses. No obstante las restricciones del siguiente párrafo 3 del presente artículo, nadie podrá ser obligado a adherirse a una asociación cualquiera o a continuar siendo miembro de ella.

3. No deberá imponerse ninguna restricción al ejercicio de estos derechos, a excepción de aquellas que están previstas por la ley y son indispensables únicamente en interés de la seguridad de la República, del orden constitucional, de la seguridad, del orden, de la sanidad o de la moral públicos o para la protección de los derechos y libertades que la presente Constitución garantiza a todos, participen o no en una reunión cualquiera, o pertenezcan o no a una asociación cualquiera.

4. Estará prohibida toda asociación cuyo fin o actividad sean contrarios al orden constitucional.

5. Podrán adoptarse medidas legislativas con objeto de restringir el ejercicio de estos derechos por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la gendarmería."

2. La condición jurídica de los sindicatos está establecida y salvaguardada, mediante su registro, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley sobre Sindicatos de 1965. La solicitud de registro debe presentarse en la forma prescrita y debe estar firmada por lo menos por siete miembros del sindicato.

/...

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

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

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

C. Derecho de los sindicatos a federarse

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

"Solicitud para formar una confederación.

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

2) Salvo que se disponga lo contrario, cada aviso, copia del reglamento u otro documento que según esta ley haya que firmar, en el caso de una confederación, será firmado por el secretario y otro funcionario de ella.

Solicitud para el registro de una confederación.

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

Restricción al registro de una confederación.

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

/...

"Adiciones al número de miembros de las confederaciones.

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

a) ese sindicato esté debidamente registrado;

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

"Autoridades de la confederación.

57. Nadie ocupará un cargo directivo en una confederación a menos que ocupe un cargo directivo en alguna de las federaciones constitutivas o de los sindicatos que forman esa confederación o sea miembro de ellos."

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

D. Derecho de los sindicatos a funcionar libremente

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

8. Las disposiciones del artículo 40 protegen a los miembros de los sindicatos, con algunas condiciones, de los procedimientos penales por complot en relación con conflictos laborales. No obstante, la Ley no les concede inmunidad en materia de disturbios, reuniones ilegales, quebrantamiento de la paz, sedición ni ningún otro delito contra el Estado. El artículo 41 concede inmunidad a las personas que actúan en previsión o a causa de un conflicto laboral en los juicios civiles por motivos tales como: inducir una persona a romper un contrato de trabajo, interferir en el oficio, el trabajo o el empleo de otra persona o en el derecho de alguna otra persona a disponer de su capital o de su fuerza de trabajo según desee.

/...

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

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

- a) Cambio de nombre del sindicato;
- b) Fusión con otros sindicatos;
- c) Asociación con una federación o confederación o constitución de una federación o confederación;
- d) Disolución del sindicato;
- e) Elección de delegados al sindicato o a una federación;
- f) Elección de las autoridades de una filial;
- g) Elección de las autoridades de una federación o confederación;
- h) Enmienda del reglamento del sindicato.

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

E. Derecho de huelga

12. En el artículo 27 de la Constitución de la República de Chipre se dispone que:

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

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

/...

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

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

15. Los tribunales no han decidido si las huelgas de solidaridad están o no legalmente protegidas.

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

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

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

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

/...

IV. ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

A. Principales leyes

1. Las Leyes de Seguridad Social de 1980 a 1983 y sus reglamentos son los siguientes:

Ley No. 41 de 1980
Ley No. 48 de 1982
Ley No. 11 de 1983
Reglamento de Seguridad Social de 1980 (Aportaciones)
Reglamento (Especial) de Seguridad Social de 1980 (Aportaciones)
Reglamento de Seguridad Social de 1980 (Prestaciones)
Reglamento de Seguridad Social de 1980 (Enfermedades)
Reglamento de Seguridad Social de 1980 (Cuentas del Fondo de Seguridad Social)
Reglamento de Seguridad Social de 1982 (Aportaciones) (Enmienda)
Reglamento de Seguridad Social de 1983 (Aportaciones) (Enmienda)
Reglamento de Seguridad Social de 1983 (Prestaciones) (Enmienda)
Reglamento de Seguridad Social de 1983 (Cuentas del Fondo de Seguridad Social) (Enmienda)

Se adjuntan copias de las leyes y los reglamentos mencionados.

2. Desde la presentación del informe anterior se han efectuado cambios fundamentales en el Plan de Seguridad Social de Chipre, especialmente con la promulgación el 6 de octubre de 1980 de la Ley No. 41, que modificó y consolidó la legislación anterior sobre seguridad social. Dichos cambios, que se esbozan a continuación, afectan fundamentalmente a la estructura de las aportaciones y las prestaciones.

B. Características principales de los planes vigentes

1. Financiación

3. Desde el 6 de octubre de 1980, las aportaciones al Plan de Seguridad Social están basadas en la remuneración. La contribución total es del 15,5% de la remuneración, hasta un máximo determinado 1/, y se distribuye entre las partes que aportan al Plan de la siguiente manera:

	<u>Empleador</u>	<u>Persona asegurada</u> (Porcentaje)	<u>Estado</u>
Empleados	6	6	3.5
Trabajadores independientes	-	12	3.5
Contribuyentes voluntarios	-	12	3.5

1/ Desde abril de 1983 el máximo ha sido fijado en 118 libras chipriotas por semana o 510 libras chipriotas por mes.

2. Prestaciones

4. En el Plan de Seguridad Social se prevén prestaciones en efectivo por enfermedad, maternidad (subsidio y subvención de maternidad) y desempleo, pensiones de invalidez, vejez, viudedad y orfandad y subsidios por personas desaparecidas, gastos funerarios y matrimonio. Se prevé también en el Plan el pago de prestaciones en efectivo por lesiones en el trabajo, en forma de prestaciones de distintos tipos, por invalidez y para familiares supervivientes.

5. Se establece también en el Plan que quienes hayan sufrido lesiones en el trabajo o cobren una pensión por invalidez recibirán atención médica gratuita.

6. Todas las prestaciones periódicas que se pagan en efectivo constan de una prestación básica y otra complementaria. La prestación básica, que incluye aumentos por personas a cargo, es una forma mejorada de la prestación con tasa uniforme pagadera en virtud de la legislación vigente hasta el 5 de octubre de 1980. La prestación complementaria se agrega a la prestación básica y está basada en la remuneración asegurable de la persona interesada por encima de una cantidad fijada 2/.

7. En el cuadro 5 figuran las condiciones en materia de aportaciones para los diversos tipos de prestaciones y en el cuadro 6 se indican las tasas de las prestaciones y su importe.

8. A continuación se resumen las mejoras relativas a las personas amparadas por el sistema y los requisitos para adquirir derecho a las diversas prestaciones.

a) Prestación por enfermedad

9. La prestación por enfermedad se ha extendido a las personas que se aseguran voluntariamente cuando están empleadas fuera de Chipre, pero al servicio de un empleador chipriota.

10. El período de espera para el pago de las prestaciones a los trabajadores independientes se ha reducido de 78 a 18 días y en caso de incapacidad por accidente o de hospitalización, a tres días.

b) Prestación por maternidad

11. La subvención de maternidad se ha extendido a las trabajadoras independientes aseguradas. El período de aseguramiento necesario para adquirir derecho a esta prestación se ha reducido de 156 semanas a 26 para todas las mujeres, ya sea que trabajen para otro o por cuenta propia.

c) Pensión de invalidez

12. La pensión de invalidez se ha extendido a las personas que se aseguran voluntariamente cuando están empleadas fuera de Chipre, pero al servicio de un empleador chipriota.

2/ Dicha cantidad es actualmente de 19,600 libras chipriotas por semana.

13. El periodo de aseguramiento necesario para adquirir derecho a esta prestación en el caso de incapacidad para trabajar por accidente se ha reducido de 156 semanas a 26 semanas.

d) Pensión de vejez

14. La edad de jubilación se ha reducido para los mineros de 65 a 60 años. La edad de jubilación se reduce en un año por cada cinco años de empleo en la minería.

15. Actualmente tienen derecho a la pensión de vejez las personas aseguradas cuya densidad anual de contribuciones sea equivalente al 0,25% del importe anual del seguro, en lugar del 0,40%, que era la condición establecida en la legislación anterior.

e) Prestaciones de familiares supérstites

i) Pensión de viuda

16. El periodo de aseguramiento requerido en caso de muerte por accidente se ha reducido de 156 semanas a 26. Por otra parte, se ha reducido la densidad anual de contribuciones que dan derecho a la pensión del 0,40% del importe anual del seguro al 0,23%.

ii) Prestación de orfandad

17. La prestación de orfandad se ha extendido al caso de un hijo que haya perdido a uno solo de sus padres, cuando el supérstite no pueda proveer su sustento.

iii) Subsidio para gastos funerarios

18. El subsidio para gastos funerarios se ha extendido al caso de muerte de que una persona esté a cargo de la persona asegurada. En dicho caso, asciende al 50% del subsidio pagadero por la muerte de la persona asegurada.

f) Subsidio por personas desaparecidas

19. El subsidio por personas desaparecidas es pagadero a las personas que estén a cargo de una persona que haya desaparecido como consecuencia de las condiciones creadas por la invasión turca de Chipre en julio y agosto de 1974.

20. La esposa de un desaparecido tiene derecho al subsidio por personas desaparecidas en las mismas condiciones y en la misma proporción aplicable a la pensión de la viuda.

21. Un niño que sea hijo de una persona desaparecida y otra que haya fallecido tiene derecho a un subsidio por personas desaparecidas en las mismas condiciones y en la misma proporción aplicable a la prestación de orfandad.

/...

g) Prestaciones por desempleo

i) Prestación por desempleo

22. La prestación por desempleo se ha extendido a las personas que se aseguran voluntariamente cuando están empleadas fuera de Chipre, pero al servicio de un empleador chipriota. Las personas que entran en esta categoría pueden cobrar la prestación luego de haber estado desempleadas durante 30 días, mientras que normalmente la prestación puede cobrarse al tercer día de desempleo. La prestación por desempleo es pagadera con independencia de la indemnización por despido.

ii) Indemnización por despido

23. Los pagos que efectúa actualmente el Fondo de Indemnizaciones por Despido consisten en una suma fija sin que sea requisito el desempleo. Los salarios que se toman en cuenta para calcular el importe de la indemnización por despido han aumentado de 30 a 118 libras chipriotas por semana. La base de prorrateo de la indemnización por despido es la siguiente:

- a) Por cada año de los primeros cuatro de servicio, dos semanas de salarios;
- b) Por cada año de servicio, del quinto al décimo año, dos semanas y media de salarios;
- c) Por cada año de servicio, del 11° al 15° año, tres semanas de salarios;
- d) Por cada año de servicio, del 16° al 20° año, tres semanas y media de salarios;
- e) Por cada año de servicio, del 21° al 25° año, cuatro semanas de salarios.

h) Aumento de las prestaciones básicas

24. Las tasas de prestaciones básicas distintas de las correspondientes a los pagos por lesiones en el trabajo han aumentado en general aproximadamente en un 190%, y los correspondientes a lesiones en el trabajo en alrededor de un 157%.

25. El importe de los subsidios de matrimonio, maternidad y gastos funerarios ha aumentado de 19, 12 y 19 libras chipriotas, respectivamente, a 80, 60 y 80 libras chipriotas.

/...

Cuadro 5

Condiciones en materia de aportaciones

1. Las condiciones en materia de aportaciones para la subvención de maternidad, las prestaciones por enfermedad y desempleo y los subsidios de matrimonio, maternidad y gastos funerarios son las siguientes:

a) Que la remuneración asegurable pagada a la persona asegurada correspondiente a la remuneración asegurable mínima equivalga por lo menos a 26 veces la suma semanal de la remuneración básica asegurable; y

b) Que la remuneración asegurable pagada o acreditada a la persona interesada en el último año completo de aportaciones antes del comienzo del año en que son pagaderas las prestaciones, incluido el día en que se requiere que las condiciones hayan sido satisfechas, equivalga por lo menos a 20 veces la suma semanal de la remuneración básica asegurable.

2. Las condiciones en materia de contribuciones para la pensión de vejez son las siguientes:

a) Que la remuneración asegurable pagada a la persona asegurada correspondiente a la remuneración asegurable mínima equivalga por lo menos a 156 veces la suma semanal de la remuneración básica asegurable; y

b) Que el promedio semanal de la remuneración asegurable pagada o acreditada a la persona asegurada correspondiente a la remuneración asegurable mínima para el período iniciado el 5 de octubre de 1964, o bien si la persona cumplió 16 años de edad después del 5 de octubre de 1964, el primer día del año de aportaciones en que cumplió esa edad, y finalizado la semana anterior a la semana que incluya la fecha pertinente, equivalga por lo menos a la cuarta parte de la suma semanal de la remuneración básica asegurable.

Debe además cumplirse la condición de que a los fines del inciso b), según el cual la remuneración asegurable pagada o acreditada en relación con períodos anteriores al 5 de octubre de 1964 se tiene en cuenta en virtud del párrafo 5) del artículo 25, el promedio semanal de la remuneración asegurable pagada y acreditada se compute para el período iniciado el primer día del año de aportaciones, incluida la primera remuneración asegurable pagada o acreditada tenida en cuenta, y finalizado la semana anterior a la semana que incluya la fecha pertinente.

3. Las condiciones en materia de aportaciones para la pensión de invalidez son las mismas que las mencionadas en el párrafo 2, pero con la condición de que la remuneración asegurable pagada o acreditada a la persona asegurada en el último año de aportaciones anterior al comienzo del año en que son pagaderas las prestaciones incluida la fecha pertinente, equivalga por lo menos a 20 veces la suma semanal de la remuneración básica asegurable.

/...

Dicha condición se considerará satisfecha si el promedio anual de la remuneración asegurable pagada o acreditada respecto de los últimos dos años de aportaciones anteriores al comienzo del año en que son pagaderas las prestaciones, incluido el día pertinente, equivale por lo menos a 20 veces la suma semanal de la remuneración básica asegurable.

4. El promedio semanal de la remuneración asegurable pagada o acreditada en el caso de la pensión de viuda, cuando el difunto marido tuviera derecho a una pensión de vejez en el momento de su muerte o hubiera tenido derecho a ella si la hubiese solicitado, será el mismo que el establecido a los fines de la pensión de vejez del difunto marido.

/...

Cuadro 6

Monto y proporción de las prestaciones

A. Prestaciones distintas de las otorgadas por accidentes de trabajo

Parte I. Subsidios de matrimonio y maternidad y subsidio para gastos funerarios

Tipo de prestación	Monto del subsidio
	Libras chipriotas
Subsidio de matrimonio	80
Subsidio de maternidad	60
Subsidio para gastos funerarios	30

Parte II. Subvención de maternidad y prestaciones por enfermedad y desempleo

Tasa semanal de las prestaciones

Prestación básica	Prestación complementaria
Sesenta por ciento del promedio semanal de la remuneración asegurable pagada y acreditada correspondiente a la remuneración asegurable mínima en el último año de aportaciones anterior al comienzo del año en que son pagaderas las prestaciones, incluida la fecha de cumplimiento de los requisitos en materia de aportaciones; la suma obtenida de esa forma se incrementará en un tercio cuando el interesado tenga una persona a su cargo, en un medio cuando tenga dos y en dos tercios cuando tenga tres o más personas a su cargo.	Cincuenta por ciento del promedio semanal de la remuneración asegurable pagada y acreditada correspondiente a la remuneración asegurable máxima en el último año de aportaciones anterior al comienzo del año en que son pagaderas las prestaciones, incluida la fecha de cumplimiento de los requisitos en materia de aportaciones, aunque en ningún caso la suma semanal de la prestación complementaria podrá superar al monto semanal de la remuneración básica asegurable.

/...

B. Prestaciones por lesiones en el trabajo

Parte I. Prestación por lesiones en el trabajo

Tasa semanal de las prestaciones

Prestación básica	Prestación complementaria
Cincuenta por ciento del monto semanal de la remuneración básica asegurable, incrementado en un tercio si el interesado tiene una persona a su cargo, en un medio si tiene dos y en dos tercios si tiene tres o más personas a su cargo.	Cincuenta por ciento del promedio semanal de remuneración asegurable pagada y acreditada correspondiente a la remuneración asegurable máxima en el último año de aportaciones anterior al comienzo del año en que son pagaderas las prestaciones, incluida la fecha del accidente aunque en ningún caso el monto semanal de la prestación complementaria podrá superar al monto semanal de la remuneración básica asegurable.

/...

Parte II. Prestación en caso de fallecimiento

Tipo de prestación	Tasa semanal de las prestaciones	
	Prestación básica	Prestación complementaria
Pensión de viuda o de viudo	Sesenta por ciento del importe de la remuneración básica asegurable incrementando en un tercio si el interesado tiene una persona a su cargo, en un medio si tiene dos y en dos tercios si tiene tres o más personas a su cargo.	Sesenta por ciento del monto de la pensión complementaria por invalidez correspondiente a un 100% de invalidez calculado de conformidad con la parte IV de esta escala.
Pensión del padre o madre supérstite	7,840 libras chipriotas	Treinta por ciento del monto de la pensión complementaria por invalidez correspondiente a un 100% de invalidez, calculado de conformidad con la parte IV de esta escala.
Prestación por orfandad	7,840 libras chipriotas	Cincuenta por ciento de la pensión complementaria del viudo o la viuda que era pagadera o hubiese sido pagadera en caso de muerte del progenitor del huérfano; no obstante, si la prestación es pagadera a más de dos huérfanos, la tasa semanal de prestación debe reducirse proporcionalmente de modo que la prestación total pagadera a todos los huérfanos no supere al monto de la pensión complementaria del viudo o la viuda.

Cuando ambos padres hayan muerto como consecuencia de lesiones ocasionadas por un accidente de trabajo, la tasa semanal de la prestación complementaria por orfandad se determinará en virtud del seguro de uno de los padres, eligiéndose aquel que resulte más favorable para el huérfano.

/...

Parte III. Pensiones de vejez e invalidez y pensión de viuda

Tasa semanal de las prestaciones

Prestación básica	Prestación complementaria
Sesenta por ciento del promedio semanal de la remuneración asegurable pagada y acreditada correspondiente a la remuneración asegurable mínima, según lo establecido en el inciso b) del párrafo 2) de la Tercera Escala; la suma obtenida en esa forma se incrementará en un tercio cuando el interesado tenga una persona a su cargo, en un medio cuando tenga dos y en dos tercios cuando tenga tres personas a su cargo.	a) Pensiones de vejez e invalidez: 1/52 del 1,5% del monto total de la remuneración asegurable pagada y acreditada correspondiente a la remuneración asegurable máxima. b) Pensión de viuda: Sesenta por ciento de la prestación a que se hace referencia en el inciso a) <u>supra</u> .

1. En el caso de la pensión de invalidez o de viuda otorgada de conformidad con la condición establecida en el párrafo 1) del artículo 38 o en el párrafo 3) del artículo 39, según proceda, la tasa semanal de la prestación básica no podrá ser inferior a la tasa semanal de prestación básica por enfermedad a la cual la persona asegurada tenía o hubiese tenido derecho en la fecha del accidente.

2. En el caso de la pensión de vejez o de viuda, si la persona asegurada había adquirido derecho a una pensión de invalidez inmediatamente antes de haber llegado a la edad de jubilación o de haber fallecido, según proceda, la tasa semanal de la prestación se determinará teniendo en cuenta un promedio semanal y un total de remuneración asegurable que no sean inferiores al promedio semanal y al total de dicha remuneración utilizados para determinar la tasa de la pensión de invalidez.

/...

Parte IV. Prestación por orfandad

Tasa semanal de las prestaciones

Prestación básica	Prestación complementaria
7,840 libras chipriotas	Sesenta por ciento de la pensión complementaria de viuda que era pagadera o hubiese sido pagadera al fallecer el progenitor del huérfano; cuando la prestación por orfandad sea pagadera respecto de más de dos huérfanos, la tasa de la prestación complementaria deberá reducirse proporcionalmente, a fin de que el total de la prestación pagadera a todos los huérfanos no supere a la tasa de la pensión complementaria de viuda.

Cuando ambos padres hubieran estado asegurados, la tasa semanal de la prestación complementaria deberá determinarse con arreglo al seguro de uno de los padres, eligiéndose aquel que sea más favorable al huérfano.

Parte V. Subvención por invalidez

Grado de invalidez	Monto de la subvención
(Porcentaje)	(Libras chipriotas)
10	428
11	471
12	514
13	556
14	599
15	642
16	685
17	728
18	771
19	813

/...

Parte VI. Pensión de invalidez

Tasa semanal de la prestación por 100% de invalidez

Prestación básica	Prestación complementaria
Sesenta por ciento del monto semanal de la remuneración básica asegurable, incrementada en un tercio si el interesado tiene una persona a su cargo, en un y medio si tiene dos y en dos tercios si tiene tres o más personas a su cargo.	Sesenta por ciento del promedio semanal de la remuneración asegurable pagada y acreditada correspondiente a la remuneración asegurable máxima en el período que finalice con la última semana de aportaciones anterior a la semana del accidente pertinente e incluidos los dos últimos años completos de prestaciones anteriores a dicha semana. Debe además cumplirse la condición de que en ningún caso se tenga en cuenta un período anterior al día señalado.

Respecto de una invalidez que no sea total, la tasa semanal de la pensión de invalidez se fijará en forma proporcional al grado de invalidez.

Lista de materiales de referencia a/

1. Leyes Nos. 30, 57, 82 y 92 de 1979; Ley No. 54 de 1980; Ley No. 12 de 1983.
2. Reglamento de 1979 sobre cese en el empleo (Fondo de Indemnizaciones por Despido) (Enmienda).
3. Reglamento de 1979 sobre cese en el empleo (Fondo de Indemnizaciones por Despido) (Enmienda) (No. 2).
4. Reglamento de 1980 sobre cese en el empleo (Fondo de Indemnizaciones por Despido) (Enmienda).
5. Reglamento de 1983 sobre cese en el empleo (Fondo de Indemnizaciones por Despido) (Enmienda).
6. Leyes Nos. 6 de 1975, 17 de 1980 y 53 de 1980 sobre Capacitación Industrial (Enmienda).

a/ Los materiales de referencia que figuran en la lista fueron recibidos de Chipre en su idioma original y pueden consultarse en los archivos de la Secretaría.

/...

7. Reglamento de 1977 sobre Capacitación Industrial (Condiciones de Contratación de los Empleados).
8. Reglamentos de 1979, 1980 y 1983 sobre Capacitación Industrial (Contratación por los Empleadores) (Enmienda).
9. Ley No. 85 de 1979; Ley No. 55 de 1980.
10. Reglamento de 1980 sobre Vacaciones Anuales Pagadas.
11. Reglamento de 1980 sobre Vacaciones Anuales Pagadas (Enmienda).
12. Ley No. 41 de 1980.
13. Ley No. 48 de 1982.
14. Ley No. 11 de 1983.
15. Reglamento de 1980 sobre Seguridad Social (Aportaciones).
16. Reglamento (Especial) de 1980 sobre Seguridad Social (Aportaciones).
17. Reglamento de 1980 sobre Seguridad Social (Prestaciones).
18. Reglamento de 1980 sobre Seguridad Social (Enfermedades).
19. Reglamento de 1980 sobre Seguridad Social (Cuentas del Fondo de Seguridad Social).
20. Reglamento de 1982 sobre Seguridad Social (Aportaciones) (Enmienda).
21. Reglamento de 1983 sobre Seguridad Social (Aportaciones) (Enmienda).
22. Reglamento de 1983 sobre Seguridad Social (Prestaciones) (Enmienda).
23. Reglamento de 1983 sobre Seguridad Social (Cuentas del Fondo de Seguridad Social) (Enmienda).
