



NACIONES UNIDAS

CONSEJO  
ECONOMICO  
Y SOCIAL



Distr.  
GENERAL

E/1978/8/Add.18  
8 junio 1978  
ESPAÑOL  
ORIGINAL: INGLES

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,  
SOCIALES Y CULTURALES

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

REPUBLICA SOCIALISTA CHECOSLOVACA

[26 may. 1978]

Los derechos a que se refieren los artículos 6 a 9 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales ya habían sido garantizados por el derecho checoslovaco antes de que el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Culturales y Sociales hubiera entrado en vigor con respecto a la República Socialista Checoslovaca. En Checoslovaquia esos derechos se respetan y también se observan cabalmente en la práctica. En numerosos casos, la práctica jurídica y política ampara esos derechos con un alcance más vasto que el requerido por el Pacto.

Sobre el artículo 6 (el derecho al trabajo)

El derecho de todos los ciudadanos al trabajo está garantizado constitucionalmente en la República Socialista Checoslovaca (párrafo 1 del artículo 21 y párrafo 2 del artículo 19 de la Constitución de Checoslovaquia, de 11 de julio de 1960, Ley Constitucional No. 100/1960 de la Colección de Leyes; en lo sucesivo se hará referencia a esa Colección como C. de L.). Este derecho está amparado también en el capítulo I del Código del Trabajo (Ley No. 65/1965 de la C. de L., enmendada por la No. 55/1975 de la C. de L.). El pleno empleo de todos los ciudadanos en condiciones de trabajar se asegura principalmente por el hecho de que toda la economía nacional se rige por un plan estatal de desarrollo de la economía nacional que, por regla general, se elabora para un período de cinco años. El plan de desarrollo se promulga como ley y durante su vigencia constituye una base obligatoria para cada uno de los organismos estatales y organizaciones económicas (artículo 10 de la Ley Constitucional No. 143/1968 de la C. de L. en la Federación Checoslovaca, enmendada por la Ley Constitucional No. 125/1970 de la C. de L.; Ley No. 145/1970 de la C. de L., sobre planificación económica

78-13546

/...

nacional; Ley No. 69/1976 de la C. de L., sobre el Plan Estatal de Desarrollo de la Economía Nacional de la República Socialista Checoslovaca para los años 1976-1980 - Ley del Sexto Plan Quinquenal - y Leyes No. 70/1976 del Consejo Nacional Checo y No. 71/1976 del Consejo Nacional Eslovaco, sobre el Plan Estatal de Desarrollo de la Economía Nacional de la República Socialista Checa y de la República Socialista Eslovaca, respectivamente).

El ordenamiento jurídico checoslovaco proporciona garantías generales y específicas del derecho al trabajo, tanto antes de ingresar al empleo (derecho de obtener un empleo) como con respecto a su terminación (derecho de conservar un empleo).

Entre las garantías generales del derecho al trabajo antes de ingresar en el empleo figura particularmente la atención que prestan las autoridades estatales locales a los ciudadanos que buscan ocupación. Existen comités nacionales que se ocupan de asegurar el derecho al trabajo a todos los ciudadanos y la satisfacción de las necesidades de mano de obra de la economía nacional. Con ese fin aseguran empleo a los ciudadanos que lo procuran, especialmente mediante la organización de un servicio gratuito de asesoramiento referente a las oportunidades de empleo y la recomendación hecha a las empresas y otras organizaciones de contratar personas teniendo en consideración su capacidad y las necesidades de la economía nacional. Salvo cuando median razones graves, las empresas no deben rehusarse a firmar un contrato de trabajo (o de aprendizaje) con las personas recomendadas por los comités nacionales de distrito que reúnen los requisitos previos necesarios para cubrir las vacantes (o plazas de aprendizaje) existentes. Estas actividades de los comités nacionales para la salvaguarda del derecho al trabajo constituyen medidas de carácter subsidiario, pues la contratación del número necesario de trabajadores (hasta el límite determinado por el plan) constituye una cuestión que las empresas mismas deben atender en primer lugar (Ley No. 70/1958 de la C. de L., sobre los cometidos de las empresas y de los comités nacionales en la esfera de la mano de obra, y Decreto Gubernamental No. 92/1958 de la C. de L., de aplicación de la Ley No. 70/1958 de la C. de L., sobre los cometidos de las empresas y de los comités nacionales en la esfera de la mano de obra; Decreto del Gobierno de la República Socialista Checa No. 121/1970 de la C. de L. y Decreto del Gobierno de la República Socialista Eslovaca No. 152/1970 de la C. de L., sobre las obligaciones de las organizaciones y los ciudadanos para asegurar el trabajo de los ciudadanos).

Entre las garantías específicas del derecho al trabajo figura particularmente el otorgamiento de asistencia y seguridad materiales a quienes buscan trabajo en casos en que han sido exonerados de sus empleos en relación con medidas de racionalización o como resultado de la prohibición de ciertas operaciones o la clausura de lugares de trabajo para las mujeres (Ordenanza No. 74/1970 de la C. de L.), la obtención de empleos y de condiciones adecuadas de trabajo para las personas impedidas (especialmente en casos de invalidez) y, finalmente, la atención de la capacitación de los jóvenes y su distribución en lugares de empleo (Decreto Gubernamental No. 38/1967 de la C. de L.).

/...

.Entre las garantías del derecho al trabajo con respecto al cese en el empleo en general figura particularmente la exigencia de que se expresen fundamentos para la rescisión unilateral del contrato de trabajo (lo que se aplica también a la cancelación de los contratos relativos a la afiliación) por la organización del empleador (determinación taxativa de las razones para el preaviso de despido y para la rescisión inmediata del contrato de trabajo: artículos 46 y 53 del Código de Trabajo), una aprobación previa por el Comité Sindical y también la obligación de la organización de ofrecer al trabajador otro empleo adecuado antes de dar el preaviso de despido, salvo en los casos de preavisos fundados en razones que podrían permitir la rescisión inmediata del contrato de trabajo o los casos en que el trabajador ha violado en forma particularmente grave la disciplina laboral (párrafo I del artículo 46, letra f). Las garantías específicas incluyen la prohibición de dar preavisos de despido en ciertas situaciones de la vida así como una protección especial del contrato de trabajo de las mujeres grávidas, las madres y los trabajadores muy jóvenes, impedidos y otros que se mantienen a sí mismos (artículo 48 del Código del Trabajo).

La libre elección del empleo está garantizada en la Sección III y en las disposiciones del párrafo 2 del artículo 27 del Código del Trabajo, de conformidad con las cuales la relación de trabajo se basa en un contrato celebrado entre la organización (empleador) y el trabajador; es decir, en un acuerdo de voluntades de los participantes. Esto rige también para la distribución de los graduados de las universidades, conservatorios, institutos secundarios profesionales y escuelas profesionales (Decreto Gubernamental No. 38/1967 de la C. de L.). El aprendizaje se concierta también en la forma de un contrato escrito que se celebra entre el aprendiz y la organización (párrafo 1 del artículo 220 del Código del Trabajo).

La calidad de miembro de una cooperativa de producción se obtiene mediante la presentación de una solicitud de afiliación y la admisión por una asamblea de afiliados (artículos 16 y 17 del Estatuto Modelo de Cooperativas de Producción de 1975 y párrafo 1 del artículo 16 de la Ley No. 122/1975 de la C. de L., sobre el sistema de cooperativas agropecuarias).

Del mismo modo, tampoco las relaciones laborales que conforme a los párrafos 3 y 4 del artículo 27 del Código del Trabajo se basan en una designación o elección no pueden establecerse sin el consentimiento del ciudadano interesado (artículos 65 a 68 del capítulo III del Código del Trabajo).

La actividad económica privada en pequeña escala, basada en el trabajo personal y con exclusión de la explotación de la mano de obra ajena, está permitida en Checoslovaquia dentro de los límites del sistema económico socialista (artículo 9 de la Constitución).

El Estado proporciona un apoyo total a la labor creadora en las ciencias y las artes y se esfuerza por lograr una participación activa del pueblo trabajador en esas esferas (párrafo 2 del artículo 16 de la Constitución).

/...

En consecuencia, los ciudadanos de Checoslovaquia tienen el derecho de decidir libremente acerca de su empleo (o adherirse como afiliados a una cooperativa) o desempeñar actividades vinculadas con las artes. También tienen el derecho de desarrollar actividades económicas independientes, en condiciones establecidas por la ley.

De conformidad con el artículo 24 de la Constitución, todos los ciudadanos tienen derecho a la educación (a ese respecto se presentará un informe con referencia al artículo 13 del Pacto). La capacitación técnica gratuita en las fábricas forma parte de ese derecho. Conforme al capítulo VIII del Código del Trabajo, los jóvenes tienen el derecho de prepararse para una profesión y, conforme al capítulo IV del Código, las organizaciones socialistas están obligadas a crear condiciones de trabajo adecuadas para aumentar la capacitación del trabajador.

El aprendizaje está reglamentado en forma pormenorizada en los artículos 217 a 231 del capítulo VIII del Código del Trabajo y en la Ley No. 89/1958 de la C. de L., sobre la capacitación profesional de los jóvenes en aprendizaje (Ley de Aprendizaje), enmendada por la Ley 65/1965 de la C. de L.

Las disposiciones que contiene el Código del Trabajo en sus artículos 141 a 144 regulan la atención que las organizaciones deben prestar a la capacitación de sus trabajadores y a su perfeccionamiento. Las tareas principales a ese respecto son las siguientes: capacitación de los nuevos trabajadores que ingresan sin una calificación especial, particularmente de los jóvenes; capacitación de los trabajadores que son trasladados a nuevos lugares de trabajo y a nuevos tipos y métodos de labor; y recomendación y facilitación de los estudios durante el empleo. Algunas clases de medidas de este tipo están indicadas como obligatorias, mientras que otras pueden ponerse en práctica gradualmente según las necesidades y los medios financieros de las organizaciones socialistas. La atención de la capacitación de los trabajadores se estipula en los planes anuales y de largo plazo de atención a los trabajadores en forma de obligaciones jurídicas concretas que asumen las organizaciones, o en convenios colectivos, o de ambas maneras. Los jóvenes que se preparan para trabajar en un oficio tienen ante sí posibilidades cada vez más amplias de completar el ciclo de la enseñanza secundaria (por ejemplo, estudios de aprendizaje especializado que finalizan con un examen de terminación de dicho ciclo; establecimiento de escuelas secundarias de aprendizaje profesional en las cuales los cuatro años de estudios profesionales concluyen con un examen de terminación de estudios secundarios) y lo mismo ocurre con la enseñanza universitaria.

En relación con esto, corresponde hacer referencia a la Ordenanza No. 140/1968 de la C. de L., relativa a los beneficios en el trabajo y la seguridad económica de las personas que estudian mientras están empleadas, y a la Ordenanza No. 8/1967 de la C. de L., sobre el otorgamiento de licencias y la seguridad económica de los trabajadores que asisten a cursos de capacitación profesional organizados en forma de internados de breve duración.

La República Socialista Checoslovaca está obligada por los convenios de la OIT No. 122 sobre política del empleo, No. 88 sobre servicio del empleo, No. 29 sobre el trabajo forzoso y No. 140 sobre licencia de estudio pagada.

/...

Sobre el artículo 7 (condiciones de trabajo)

De conformidad con el artículo 21 de la Constitución, se garantiza a todos los ciudadanos sin distinción el derecho a la remuneración del trabajo cumplido según su cantidad, calidad e importancia social.

El Código del Trabajo reglamenta también este derecho, particularmente en su capítulo IV, que impone al empleador la obligación de crear condiciones de trabajo que permitan el mejor desempeño posible de los trabajadores según sus capacidades y conocimientos. El tema se desarrolla detalladamente en los capítulos IV, V y VI de la Parte II del Código Penal, referente a la protección y seguridad en el trabajo y a la atención de los trabajadores, y en algunas otras disposiciones (por ejemplo, los artículos 35, 74 y 170) que tratan del tema de las condiciones para desempeñar con éxito las tareas en el empleo.

La Ley No. 122/1975 de la C. de L., sobre el sistema de cooperativas agropecuarias, contiene una disposición similar con respecto a la remuneración del trabajo de los agricultores en las cooperativas. Al igual que en el caso del derecho al trabajo a que se refiere el artículo 6, este derecho está amparado también por el sistema económico socialista (artículos 7 a 15 de la Constitución y artículo 10 de la Ley Constitucional No. 143/1968 de la C. de L. sobre la Federación Checoslovaca), que no conoce las crisis ni el desempleo y asegura el crecimiento permanente de los salarios reales correspondientes al trabajo. El Estado orienta su política en forma que tiende, por medio del desarrollo de la producción y del crecimiento de la productividad del trabajo, a la reducción gradual de las horas de trabajo sin disminución de los salarios (capítulo IV y artículos 111 a 131 del Código del Trabajo).

Todos los salarios y remuneraciones del trabajo se fijan por reglamentos legales (Ordenanza No. 157/1957 de la C. de L., sobre medidas de orientación del desarrollo de los salarios y la remuneración del trabajo). Las escalas de sueldos se determinan en los reglamentos sobre salarios. Las escalas de salarios más bajas (principalmente jornales o salarios por hora) son salarios mínimos; en la práctica, sin embargo, esos salarios mínimos se aplican sólo excepcionalmente; no existen en Checoslovaquia sueldos que no permitan ganarse la vida. Algunas disposiciones sobre la retribución se fijan también mediante convenios colectivos (párrafo 2 del artículo 20 del Código del Trabajo y punto No. 14 de los Principios publicados como No. 103/1975 de la C. de L., en lo relativo a la concertación, contenido y control de los convenios colectivos).

La reglamentación legal de la remuneración del trabajo se realiza en Checoslovaquia partiendo de la premisa de que tal remuneración debe cumplir cuatro funciones fundamentales:

- a) Una función social: asegurar el nivel de vida del trabajador y de su familia;
- b) Una función de estímulo: la dependencia de la remuneración respecto de la calidad y cantidad del trabajo;
- c) Una función de compensación: compensa las desventajas vinculadas con el desempeño de ciertas tareas.

d) Una función de regulación: influye sobre el movimiento de la mano de obra y lo estabiliza.

Las mujeres tienen derecho a una situación igual a la de los hombres en el trabajo (párrafo 3 del artículo 20 y artículo 27 de la Constitución, y capítulo VII del Código del Trabajo). Se asegura a las mujeres condiciones de trabajo que les faciliten la participación en el trabajo no sólo en lo relativo a las condiciones fisiológicas, sino también respecto de su función social en la maternidad, la educación de los niños y su cuidado (artículos 149 a 152 del Código del Trabajo, sobre condiciones de trabajo para las mujeres: prohibición de determinadas funciones, tiempo de descanso entre los turnos, trabajo nocturno). Las disposiciones sobre salarios no hacen distinción entre hombres y mujeres. Se indicarán mayores detalles en un informe ulterior acerca de la aplicación del párrafo 2 del artículo 10 del Pacto.

El artículo 23 de la Constitución asegura el derecho del pueblo trabajador a la protección de su salud que se asegura, entre otras cosas, por medio de la asistencia organizada en materia de seguridad en el trabajo. En el capítulo IV del Código del Trabajo se estipula, en primer lugar, el derecho de los trabajadores a la seguridad y protección en el trabajo; en segundo lugar, la obligación de las organizaciones de crear condiciones de trabajo que faciliten a los trabajadores el mejor desempeño posible según sus capacidades y conocimientos.

Estas disposiciones han sido enmendadas en los artículos 132 y siguientes del Código de Trabajo (sobre seguridad y protección de la salud en el trabajo), en los artículos 139 y siguientes (atención a los trabajadores) y en otras disposiciones, por ejemplo en los artículos 35, 74 y 171 (sobre la creación de condiciones para el éxito en el logro de las metas de producción). Las disposiciones contenidas en el Código del Trabajo que se refieren a la seguridad y la protección de la salud en el trabajo son de validez general (se aplican también a las relaciones jurídicas y laborales de los afiliados de las cooperativas de producción).

Las condiciones de trabajo destinadas a facilitar que los jóvenes desarrollen con éxito sus capacidades físicas y mentales se reglamentan en los artículos 163 a 169 del Código del Trabajo, donde se explica detalladamente lo dispuesto en el párrafo 3 del artículo 26 de la Constitución y en la sección VIII del Código del Trabajo.

La obligación de las organizaciones de asegurar a los trabajadores cuya capacidad laboral se ha modificado las condiciones que les permitan desarrollar sus capacidades en el trabajo con debida consideración a sus condiciones de salud figuran a continuación en el Código del Trabajo a partir de la Sección IX (por ejemplo, el artículo 148 del Código del Trabajo y los artículos 88 y 89 de la Ley No. 121/1975 de la C. de L., sobre seguridad social).

La supervisión profesional por el Estado en materia de seguridad del trabajo está reglamentada en la Ley No. 174/1968 de la C. de L.; además, existe un control social ejercido por organismos de los Sindicatos Revolucionarios en lo relativo a la seguridad y protección de la salud en el trabajo en cada organización (artículo 136 del Código del Trabajo).

/...

De la higiene en el trabajo se ocupa el servicio de higiene (artículo 4 de la Ley No. 20/1966 de la C. de L., relativa al cuidado de la salud del pueblo, y la Ordenanza 45/1966 de la Colección, sobre la creación y protección de condiciones de vida saludables, particularmente en sus artículos 35 y siguientes).

La igualdad de derechos y obligaciones de todos los ciudadanos está estipulada en el artículo 20 de la Constitución. El Código del Trabajo, los reglamentos sobre seguridad social y otras normas jurídicas toman por base ese principio constitucional.

La igualdad de derechos en cuanto al ascenso se deriva de esa igualdad cívica asegurada en el artículo 20 de la Constitución. El ascenso a funciones más altas se funda principalmente en las capacidades demostradas, la educación y la experiencia. A fin de que esas cualidades del trabajador puedan aquilatarse en forma objetiva, la disposición del artículo 75 del Código del Trabajo obliga a los superiores a efectuar, junto con los órganos sindicales, evaluaciones periódicas del rendimiento en el trabajo de cada trabajador y equipo de trabajo. Ninguna norma de la ley checoslovaca vincula el ascenso a funciones más altas con ninguna condición distinta de las mencionadas más arriba.

El artículo 22 de la Constitución determina que todo el pueblo trabajador tiene derecho al descanso después del trabajo; ese derecho debe asegurarse mediante la reglamentación legal de los horarios de trabajo y de las vacaciones anuales pagadas, así como por medio de la atención que prestan el Estado y las organizaciones sociales para asegurar el aprovechamiento más fructífero del tiempo libre por el pueblo trabajador en el esparcimiento y la vida cultural. Corresponde hacer referencia también, a este respecto, al párrafo 3 del artículo 21 de la Constitución, de conformidad con el cual el Estado orienta su política en una forma tendiente a que la reducción gradual de los horarios de trabajo sin disminución de los salarios puede obtenerse por medio del desarrollo de la producción y el crecimiento de la productividad del trabajo. La modificación más reciente que se ha realizado en el sentido de las disposiciones mencionadas se efectuó mediante el Decreto No. 63/1968 de la C. de L., sobre los principios para la reducción del número de horas semanales de labor y la implantación de regímenes de trabajo de cinco días semanales.

De conformidad con esa reglamentación, las horas semanales de trabajo se han reducido gradualmente (según la urgencia de la labor realizada y las condiciones sanitarias) a entre 40 y 42,5. La semana de trabajo (salvo en actividades en que es necesario el funcionamiento permanente, como los servicios de salud, transportes, etc.) dura cinco días; los sábados y domingos son días de descanso.

Tienen una importancia considerable para el aprovechamiento del descanso las instalaciones de esparcimiento que poseen las organizaciones sindicales y cooperativas, la atención en balnearios prestada en condiciones ventajosas en el marco del seguro de enfermedad (aunque la atención en los balnearios se suministra gratuitamente cuando forma parte de un tratamiento médico, además de las vacaciones anuales pagadas). Entre los medios destinados a facilitar

/...

el aprovechamiento del tiempo libre figuran los establecimientos culturales, de cultura física, deportivos y turísticos construidos, equipados, mantenidos y mejorados por las organizaciones empleadoras en colaboración con los sindicatos o por otras organizaciones sociales, o por éstas y aquéllos (párrafo 3 del artículo 140 del Código del Trabajo). El Código del Trabajo reglamenta minuciosamente las horas de trabajo, los descansos intermedios, el tiempo mínimo de descanso ininterrumpido entre dos turnos de labor, los días de descanso, el trabajo fuera de horario, el trabajo nocturno, las licencias para la recreación (artículos 83 a 110 del capítulo IV del Código del Trabajo) y los salarios y compensaciones por los días feriados públicos (artículo 118 del Código del Trabajo).

La República Socialista Checoslovaca está obligada por los siguientes convenios de la OIT relativos al artículo 7:

- No. 1 Horas de trabajo (industria), 1919
- No. 13 Cerusa (pintura), 1921
- No. 14 Descanso semanal (industria), 1921
- No. 26 Métodos para la fijación de salarios mínimos (1928)
- No. 27 Indicación del peso en los fardos transportados por barco, 1929
- No. 43 Fabricación de vidrio, 1934
- No. 49 Reducción de las horas de trabajo (fábricas de botellas), 1935
- No. 52 Vacaciones pagadas, 1936
- No. 89 Trabajo nocturno (mujeres) (revisado), 1948
- No. 90 Trabajo nocturno de los menores (industria) (revisado), 1948
- No. 99 Métodos para la fijación de salarios mínimos (agricultura), 1951
- No. 100 Igualdad de remuneración, 1951
- No. 111 Discriminación (empleo y ocupación), 1958
- No. 115 Protección de los trabajadores contra las radiaciones ionizantes, 1960

/...

### Artículo 8 (Sindicatos)

La República Socialista Checoslovaca está sujeta a las disposiciones del Convenio No. 87 de la OIT sobre libertad sindical y protección del derecho de sindicación; por consiguiente, considera aplicables las disposiciones del párrafo 3 del artículo 8 del Pacto. En la República Socialista de Checoslovaquia también rigen las disposiciones del Convenio de la OIT No. 98 de 1949.

Con respecto a la sección 5 de la Constitución y a la Ley No. 74/1973 (C. de L.) que contiene enmiendas a la Ley No. 68/1951 (C. de L.) sobre las organizaciones y asociaciones voluntarias, los sindicatos pueden crearse libremente y no se precisa para su establecimiento el consentimiento de la autoridad estatal.

Los Sindicatos Revolucionarios (ROH) son actualmente las únicas organizaciones sindicales en la República Socialista Checoslovaca ya que los trabajadores no han creado ninguna otra organización sindical. Una organización sindical distinta a los ROH tendría existencia legal tan pronto como en una reunión constituyente se aprobara el estatuto de la organización y se eligieran sus órganos de conformidad con dicho estatuto. El derecho a la huelga no está reglamentado concretamente en la República Socialista Checoslovaca, pero, sin embargo, no está prohibido por la ley.

### Artículo 9 (Protección social)

En la sección 23 de la Constitución se estipula que los trabajadores tienen derecho a protección sanitaria y a recibir cuidados en balnearios, además del derecho a la seguridad material en caso de vejez y de incapacidad para el trabajo.

Estos derechos están garantizados mediante los cuidados del Estado y las organizaciones sociales en la esfera de prevención de enfermedades, organización general de los servicios sanitarios, sistema de servicios médicos y sociales, cuidados médicos gratuitos, además de una atención organizada para la seguridad en el trabajo, seguro de enfermedad y régimen de pensiones.

El derecho a la seguridad social en la República Socialista de Checoslovaquia incluye:

- prestaciones en casos de incapacidad temporal debida a enfermedad y accidente
- prestaciones en el embarazo y la maternidad
- asistencia a la educación de los hijos en la familia
- seguro de invalidez
- seguro de vejez
- prestaciones a los miembros supérstites de la familia

/...

No existe el desempleo en Checoslovaquia y, en consecuencia, no ha habido necesidad de reglamentar la seguridad social para tales casos. Los raros casos que excepcionalmente se presentan cuando alguna persona no consiga un trabajo inmediatamente después de cesar en el anterior empleo, son resueltos por la Ordenanza No. 74/1970 (C. de L.).

#### Seguro de enfermedad

En virtud de las disposiciones de la Ley No. 54/1956 (C. de L.) relativa al seguro de enfermedad de los empleados, en su forma enmendada por la Ley No. 16/1959, Ley No. 58/1964, Ley No. 65/1965, Ley No. 87/1966, Ley No. 28/1968 y Ley No. 99/1972 (C. de L.), todas las personas empleadas y las demás mencionadas en las secciones 2 y 3 de la Ley están cubiertas por el seguro en la República Socialista Checoslovaca.

Las prestaciones del seguro de enfermedad incluyen:

1. Prestaciones materiales:

- a) prestación de cuidados en balnearios
- b) actividades sindicales recreativas seleccionadas
- c) servicios sindicales de recreo para los niños

2. Prestaciones en efectivo:

- a) prestaciones por enfermedad
- b) ayuda financiera para asistir a un miembro enfermo de la familia
- c) ayuda financiera durante la maternidad
- d) compensaciones durante el embarazo y la maternidad
- e) ayuda financiera al nacimiento del hijo
- f) gastos de funeral

3. Prestación por hijos a cargo (Sección 11 de la Ley del seguro de enfermedad):

La cuantía de las prestaciones por enfermedad es del 60 al 90% del salario diario neto, según la antigüedad en el empleo. Los detalles figuran en la Ordenanza No. 143/1965 (C. de L.), en la forma enmendada por la Ordenanza No. 95/1968 y 113/1975 (C. de L.). El seguro de enfermedad lo regulan los trabajadores asociados en el Sindicato Revolucionario y ellos mismos toman las decisiones (Sección 52 de la Ley No. 54/1956 (C. de L.)).

/...

El seguro de enfermedad de los agricultores que trabajan en las cooperativas y el seguro de la madre y el niño se estipulan en una ley aprobada en 1964 que, después de algunas enmiendas fue promulgada de nuevo bajo el No. 51/1976 (C. de L.).

La Ordenanza No. 88/1967 (C. de L.) reglamenta el seguro de enfermedad de los miembros de las cooperativas de producción y la Ley No. 32/1957 (C. de L.) en su forma enmendada por las Leyes No. 58/1964 y 87/1968 (C. de L.), reglamenta el seguro de enfermedad en las fuerzas armadas.

La responsabilidad por daños en caso de accidentes en el trabajo y enfermedades profesionales .

se reglamenta especialmente en las Secciones 190 a 203 del Código del Trabajo.

Todo trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o al que se le haya diagnosticado una enfermedad profesional recibirá una indemnización de su empleador (organización) por

- a) la pérdida de ganancias y/o prestaciones del régimen de pensiones
- b) molestias y agravamiento de la situación social
- c) costo del tratamiento
- d) daños materiales (Sección 193 del Código del Trabajo).

En caso de fallecimiento del empleado a causa del accidente laboral o enfermedad profesional el empleador deberá pagar:

- a) una indemnización por el costo de su tratamiento
- b) una indemnización adecuada por gastos de sepelio
- c) una indemnización para el mantenimiento de supérstites
- d) una suma fija en concepto de daños, a favor de los supérstites
- e) una indemnización por daños materiales (Sección 197 del Código de Trabajo).

Protección de las madres durante el embarazo y la maternidad

Las disposiciones fundamentales que rigen en esta esfera figuran en las Secciones 26 y 27 de la Constitución y en la Sección V de la Ley No. 94/1963 (C. de L.) sobre la familia, el Código de Trabajo, Ley No. 88/1968 (C. de L.) sobre licencia prolongada de maternidad, sobre prestaciones por maternidad y prestación por hijos a cargo cubierta por seguro de enfermedad, en su forma enmendada por la Ley No. 99/1972 (C. de L.) y en la Ley No. 107/1971 (C. de L.) sobre la prestación por maternidad.

/...

La mujer empleada, independientemente de si está casada o no, tiene derecho a beneficiarse especialmente de:

a) licencia por maternidad de una duración de 26 semanas y, en caso de que haya dado a luz a dos o más niños a la vez, de 35 semanas de duración (Sección 157, subsección 1 del Código de Trabajo y Secciones 1 y 10 de la Ley No. 88/1968 (C. de L.)). A fin de solventar los cuidados del hijo, la organización aprobará la petición de la madre que presente una solicitud a tal efecto y le concederá licencia por maternidad adicional, sin goce de sueldo hasta que el hijo cumpla dos años (Sección 157, subsecciones 2 y 3 del Código de Trabajo).

b) asistencia monetaria en la maternidad que equivale básicamente al 90% del salario diario neto de la trabajadora (Sección 6a. de la Ley No. 88/1968 (C. de L.), en especial la Sección 9 de la Ley mencionada).

c) una suma fija al nacimiento del hijo. También tiene derecho a esta ayuda la esposa o esposa putativa de un empleado (Sección 13 de la Ley citada anteriormente y Decreto gubernamental No. 98/1971 (C. de L.)).

d) la indemnización durante el embarazo y la maternidad en caso de que la trabajadora desempeñara una labor prohibida a las mujeres embarazadas o que ponga en peligro, según certificado médico, su embarazo y por estas razones haya tenido que ser trasladada a otro empleo en donde, sin mediar culpa de la interesada, reciba un salario más bajo. Esta disposición se aplica por analogía a las madres hasta el noveno mes después del parto (Secciones 4 y 5 de la Ley anteriormente citada).

De conformidad con la Ley No. 107/1971 (C. de L.) sobre el subsidio por maternidad, toda mujer, independientemente de si está o no empleada, que cuida durante todo el día a su hijo menor de dos años y, además atiende regularmente a otro niño u otros niños hasta que finalicen la asistencia obligatoria a la escuela, tiene derecho a recibir un subsidio que varía según el número de hijos menores de dos años, a menos que tenga derecho a recibir salario, remuneración por su trabajo u otros ingresos por actividades remuneradas.

Además, el Código de Trabajo establece varios otros derechos de las mujeres embarazadas y madres empleadas, estos derechos serán tratados en un informe posterior sobre la aplicación del Artículo 10 del Pacto.

#### Asistencia en la educación de los niños en la familia

De conformidad con la Ley No. 88/1968 (C. de L.) relativa a la prolongación de la licencia de maternidad, prestaciones por maternidad y subsidios por hijos a cargo cubiertos por el seguro de enfermedad (en la forma enmendada por la Ley No. 99/1972 (C. de L.) relativa al aumento de los subsidios por hijos a cargo y el subsidio de educación) se conceden subsidios por hijos a cargo a los empleados cuyos hijos no ejerzan una actividad remunerada. Por cada hijo que no ejerza una actividad remunerada (incluidos los hijos que estudian en las universidades, etc.) los progenitores, padre o madre, reciben el subsidio, libre de impuestos, como un

beneficio pagadero con el salario, o el subsidio de educación como beneficio no imponible pagadero con las prestaciones de pensión. Este subsidio se concede por cada hijo y aumenta sustancialmente con cada hijo subsiguiente (por ejemplo, la suma que se paga por tres hijos es casi diez veces superior a la que se paga por un hijo).

A este respecto debe señalarse que existe un sistema amplio de becas para estudiantes concedidas por motivos sociales, o por motivos de excelente rendimiento en los estudios, que se conceden mediante reglamentaciones especiales.

Para facilitar a los matrimonios recién casados el establecimiento de una familia, los bancos de ahorros estatales conceden préstamos a largo plazo en condiciones ventajosas destinadas en parte a cubrir los gastos de obtención de vivienda (en una cooperativa de vivienda), para la construcción o la compra de su propio hogar familiar, etc., y para amueblar la vivienda. En relación con cada hijo que nace de dicho matrimonio después de la concesión del préstamo, el Estado proporciona a los padres, para el pago del préstamo concedido, un subsidio que asciende a un máximo del 6,6% del préstamo cuando se trata del primer hijo y del doble, es decir el 13,3% por cada uno de los hijos subsiguientes; por ejemplo, en el caso de tres hijos los subsidios ascienden a una tercera parte del préstamo máximo (medida legislativa del Presidium de la Asamblea Federal de la República Socialista Checoslovaca No. 14/1973 (C. de L.)).

#### Protección en caso de invalidez, a la vejez y a los familiares supérstites

La reglamentación básica que rige en esta esfera es la Ley No. 121/1975 (C. de L.) sobre la Seguridad Social y las reglamentaciones promulgadas para la aplicación de la Ley, es decir:

Ordenanza No. 128/1975 (C. de L.) de aplicación de la Ley de Seguridad Social;

Ley No. 129/1975 (C. de L.) del Consejo Nacional Checo sobre la esfera de acción de las autoridades de la República Socialista Checa en materia de protección social;

Ordenanza No. 130/1975 (C. de L.) de aplicación de la Ley de Seguridad Social y de la Ley del Consejo Nacional Checo sobre la esfera de acción de las autoridades de la República Socialista Checa en materia de protección social;

Ley No. 132/1975 del Consejo Nacional Eslovaco sobre la esfera de acción de las autoridades de la República Socialista Eslovaca en materia de protección social;

Ordenanza No. 134/1975 (C. de L.) de aplicación de la Ley de Seguridad Social y de la Ley del Consejo Nacional Eslovaco sobre la esfera de acción de las autoridades de la República Socialista Eslovaca en materia de protección social;

Decreto No. 135/1975 (C. de L.) del Gobierno de la República Socialista Checoslovaca sobre la concesión excepcional de prestaciones del régimen de pensiones a ciertos pensionistas que trabajan.

/...

En virtud de la Sección 2, subsección 1 de la Ley No. 121/1975 (C. de L.), la protección social cubre también, entre otras cosas, las pensiones y los cuidados sociales.

Las prestaciones y servicios de protección social las proporciona el Estado, de conformidad con la Sección 1 de la Ley mencionada anteriormente y los trabajadores no hacen aportaciones de protección social en relación con las pensiones.

En virtud de la Ley 121/1975 (C. de L.) tienen derecho a pensión los trabajadores empleados, aprendices y miembros de las cooperativas de producción, los miembros de las cooperativas agrícolas unificadas y demás personas comprendidas en las Secciones 3 y 6 de la Ley.

La elegibilidad para recibir las prestaciones del régimen de pensiones depende de la antigüedad en el empleo establecida por la Ley y/o, según sea el caso, del trabajo en una cooperativa agrícola unificada u otra actividad remunerada y, en el caso de pensiones de vejez, de haber llegado a cierta edad. Tienen derecho a recibir una pensión completa de vejez las personas que han trabajado por lo menos 25 años y que han llegado a la edad de 60 años en el caso de los hombres, 57 años en el de las mujeres sin hijos y en el de las mujeres que se han ocupado del cuidado de 1 o más hijos, el límite de edad mencionado se reduce, según el número de hijos, hasta 53 años.

Se pagan las siguientes prestaciones con cargo al régimen de pensiones.  
(Sección 8 de la Ley)

- a) prestaciones en régimen de pensión, especialmente pensión de vejez, posiblemente según los años que ha trabajado la persona, pensiones de invalidez e invalidez parcial, pensión de viuda, prestaciones especiales y pensión a los hijos supervivientes;
- b) subsidio de educación a las prestaciones de pensión;
- c) aumento de la pensión y del subsidio de educación a causa de incapacidad.

Las anteriores prestaciones se reglamentan en detalle en las Secciones 15 a 72 de la Ley.

El importe mínimo de las prestaciones por concepto de pensión de vejez, invalidez o viudez cuando constituyen la única fuente de ingresos se fijan en las Secciones 42 y/o 45 de la Ley.

En virtud de las Secciones 80 a 99 de la Ley, la atención social incluye el cuidado de la familia y el hijo, el cuidado de los ciudadanos que han sufrido cambios en su capacidad laboral; el cuidado de los ciudadanos que han sufrido severos menoscabos de su salud; el cuidado de los ciudadanos de edad avanzada y de los ciudadanos que requieren especial asistencia y de los ciudadanos socialmente inadaptados.

El régimen de pensión para los agricultores particulares y las demás personas que trabajan por cuenta propia se reglamenta en la Sección 7 de la Ley y en las Secciones 98 a 125 de la Ordenanza No. 128/1975 (C. de L.).

Las personas sin derecho a recibir una pensión propia o una pensión de superstitios (se trata de casos raros cuyo número disminuye constantemente), pueden recibir prestaciones de pensión por decisión de la autoridad estatal competente.

Si un empleado miembro de una cooperativa agrícola unificada, miembro de una cooperativa de producción o un agricultor que trabaja por cuenta propia fallece, los miembros superstitios de la familia tienen derecho a que se les paguen los gastos del sepelio; ello se aplica también en el caso de la muerte de un miembro de la familia de la persona así asegurada (Sección 29 de la Ley No. 54/1956 (C. de L.), Sección 17 de la Ordenanza No. 51/1976 (C. de L.), Ordenanza No. 88/1957 (C. de L.) y Sección 116 de la Ordenanza No. 126/1975 (C. de L.).

El régimen de pensiones fue ampliamente revisado por la Ley No. 121/1975 (C. de L.) en vigor desde el 1.º de enero de 1976; se aumentaron sustancialmente las pensiones y los pensionistas pueden disfrutar también de otros servicios preferentes (especialmente en la esfera de los servicios sociales).

Las siguientes convenciones de la OIT, ratificadas por la República Socialista Checoslovaca, guardan relación con el Artículo 9 del Pacto:

- No. 12 - Indemnización por accidentes del trabajo (agricultura), 1921
- No. 17 - Indemnización por accidentes del trabajo (accidentes), 1925
- No. 18 - Indemnización por accidentes (enfermedades profesionales); 1925
- No. 24 - Seguro de enfermedad (industria), 1927
- No. 25 - Seguro de enfermedad (agricultura), 1927
- No. 35 - Seguro de vejez (industria, etc.), 1933
- No. 36 - Seguro de vejez (agricultura), 1933
- No. 37 - Seguro de invalidez (industria, etc.), 1933
- No. 38 - Seguro de invalidez (agricultura), 1933
- No. 39 - Seguro de muerte (industria, etc.), 1933
- No. 40 - Seguro de muerte (agricultura), 1933
- No. 42 - Indemnización por accidentes del trabajo (enfermedades profesionales) (revisado), 1934
- No. 130- Atención médica y prestaciones por enfermedad, 1969

Nota: la atención médica preventiva se tratará en informe ulterior sobre la aplicación del Artículo 12 del Pacto.

-----