



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1984/7/Add.20
15 noviembre 1984
ESPAÑOL
ORIGINAL: INGLES

Primer período ordinario de sesiones de 1985

APLICACION DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Segundos informes periódicos presentados por los Estados partes en el Pacto relativos a 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)

REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE*

[2 de agosto de 1984]

Indice

	<u>Página</u>
PRIMERA PARTE. REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE	2
SEGUNDA PARTE. TERRITORIOS NO METROPOLITANOS	57

* El informe inicial presentado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte relativo a los derechos comprendidos en los artículos 6 a 9 del Pacto figura en los documentos E/1978/8/Add.9 y 30. El Grupo de Trabajo de expertos gubernamentales del período de sesiones sobre la aplicación del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales examinó el documento E/1978/8/Add.9 en su período de sesiones de 1980 (véase E/1980/WG.1/SR.19) y el documento E/1978/8/Add.30 en su período de sesiones de 1982 (véase E/1982/WG.1/SR.1).

En los archivos de la Secretaría se puede consultar, en su idioma original, el material mencionado en los anexos y apéndices del presente informe tal como se recibió del Gobierno del Reino Unido (para una lista del material, véase el anexo al presente informe).

PRIMERA PARTE. REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE

ARTICULO 6: EL DERECHO A TRABAJAR

A. Leyes principales

Ley de relaciones sindicales y laborales, de 1974 (anexo 8A).

Ley de protección del empleo, de 1975 (anexo 8C).

Ley de relaciones sindicales y laborales (enmienda), de 1976 (anexo 8B).

Ley de protección del empleo (texto codificado), de 1978 (anexo 7A).

Ley sobre la transferencia de empresas (protección del empleo), de 1981 (anexo 6K).

Ley sobre el empleo, de 1982 (anexo 8E).

B. Empleo

B 1)

1. En la sección 16 de la Ley de relaciones sindicales y laborales de 1974 se dispone que ningún tribunal podrá obligar a un asalariado a ejecutar un trabajo o a desplazarse a un lugar cualquiera para efectuar allí un trabajo mediante una orden de ejecución o aplicación especificada de un contrato de trabajo ni mediante un mandamiento o una intimación destinados a impedirle la ruptura o la amenaza de ruptura de tal contrato.

2. A los fines del informe anterior (E/1978/8/Add.9), se suministraron detalles sobre las disposiciones relativas al empleo previstas en la Ley de relaciones raciales, de 1976, la que, desde luego, se aplica únicamente a Gran Bretaña y no abarca disposiciones relativas al idioma, la religión, la opinión política o el origen social.

3. Existen tres formas según las cuales es ilícito que el empleador discrimine al contratar empleados:

a) En las medidas que tome para determinar a quien deba ofrecerse el empleo (por ejemplo, en las instrucciones impartidas a un funcionario de personal o a un organismo de empleos);

b) En relación con las condiciones en las que ofrezca este empleo (por ejemplo, en relación con la remuneración o los feriados);

c) Cuando rehúse u omite deliberadamente ofrecer dicho empleo a una persona (por ejemplo, rechazando a un solicitante o evitando deliberadamente considerar una solicitud).

/...

4. La Ley sobre discriminación por razones de sexo de 1975 declara ilícita la discriminación por razones de sexo en el empleo, la capacitación, la educación y la provisión de bienes, medios y servicios. En la esfera del empleo y la capacitación, también es ilícita la discriminación contra las personas casadas.

5. La Ley de relaciones raciales de 1976 declara ilícita la discriminación racial en las mismas esferas que la discriminación por razones de sexo. Se entiende por discriminación racial la discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad (incluso la ciudadanía) u origen étnico o nacional.

6. En virtud de ambas leyes, la discriminación constituye un hecho ilícito civil y se ofrece satisfacción a las víctimas mediante el acceso directo a los tribunales o, en los casos de empleo, a los tribunales industriales.

7. A la vez que se ofrecen recursos a nivel individual, en estas leyes se han establecido órganos públicos con facultades generales.

8. En la Ley sobre discriminación por razones de sexo se estableció la Comisión de Igualdad de Oportunidades que cumple el papel estratégico de actuar con miras a la eliminación de la discriminación y a promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Tiene la obligación de mantener en examen la Ley sobre discriminación por razones de sexo y la Ley sobre igualdad de remuneración y de someter al Gobierno propuestas de modificación de ambas leyes cuando lo estime necesario.

9. La Comisión de Igualdad Racial, establecida en virtud de la Ley de relaciones raciales, tiene por función examinar los casos de discriminación racial y promover la igualdad de oportunidades y las buenas relaciones entre los distintos grupos raciales. Tiene la obligación de mantener en examen la Ley de relaciones raciales y de someter al Gobierno propuestas para la enmienda de la ley cuando lo estime necesario.

10. Ambas comisiones están facultadas para prestar asistencia a los particulares que presentan casos en virtud de estas leyes, especialmente si se encuentra en tela de juicio un principio general de la ley. Pueden efectuar investigaciones oficiales sobre supuestas prácticas discriminatorias y expedir "notificaciones de no discriminación" para pedir la cesación de esas prácticas.

11. Si bien ninguna de las dos leyes permite la "discriminación inversa" (es decir, el trato preferencial otorgado a personas de un sexo determinado o a un grupo racial determinado porque ha sido objeto de discriminación en el pasado), ambas leyes permiten ciertas formas de "medidas positivas" para impartir capacitación o estímulo a miembros de un sexo o de un grupo racial insuficientemente representados en una determinada esfera de empleo.

12. Comisión de Igualdad de Oportunidades. En los anexos 6A y 6B figuran copias de los informes de la Comisión de Igualdad de Oportunidades correspondientes a 1980 y 1981. En estos informes se consigna un estudio amplio de las actividades de la Comisión desde el último informe (E/1978/8/Add.9).

/...

13. Pese al estímulo del Gobierno y los esfuerzos de la Comisión de Igualdad de Oportunidades, continúa existiendo una base de actitudes tradicionales y de prejuicios no sólo entre empleadores y sindicalistas sino también entre las propias mujeres. En un momento de mucho desempleo, es particularmente difícil eliminar estas actitudes. Por ejemplo, se ha ejercido presión sobre el Gobierno para que desaliente el empleo de mujeres casadas que pertenecen a familias que perciben dos ingresos. El Gobierno del Reino Unido ha presentado una enérgica resistencia a ello pues estima que en una sociedad libre todos deben competir en igualdad de condiciones por el trabajo disponible.

14. El Gobierno del Reino Unido está firmemente en contra de la discriminación en el empleo por razones de sexo o estado civil. Estima que en una sociedad libre el hombre y la mujer deben poder optar por salir a trabajar o aportar una contribución igualmente importante, decisiva para el bienestar de la sociedad, en el hogar y en la crianza de los hijos, y hace todo lo que está en su poder para hacer realidad esta libertad de elección.

Servicios de atención infantil

15. El Gobierno del Reino Unido propugna el desarrollo de una amplia gama de servicios e instalaciones para atender a las variadas necesidades de las madres que trabajan o de las familias en que la madre (o el padre) permanece en el hogar cuidando de los hijos. Sin embargo, no son únicamente las autoridades establecidas las que deben atender a estas necesidades. El Gobierno del Reino Unido ha señalado a la atención de las autoridades locales, que se encargan de la prestación y la supervisión efectivas de los servicios de guardería para niños menores de cinco años en su zona respectiva, la importancia de coordinar todos los servicios para niños menores de cinco años prestados por las autoridades, organismos voluntarios o la propia comunidad, de manera de garantizar que se obtenga el máximo beneficio de todos los recursos disponibles. En el anexo 6C figuran ejemplos de la gama de servicios que se prestan.

Medidas adoptadas por los empleadores y los sindicatos

16. En los casos en que el trabajo es realizado exclusivamente por hombres, o en que el número de mujeres que efectúan ese trabajo es comparativamente reducido, la Ley sobre discriminación por razones de sexo permite que el empleador imparta capacitación o estimule concretamente a las mujeres para que ocupen ese empleo. Luego de un comienzo lento, hay indicios de que aumenta el interés entre los empleadores. La Comisión de Igualdad de Oportunidades informa de algunas iniciativas adoptadas por 10 importantes empleadores, entre ellos autoridades locales. Varias de éstas se describen ahora como "empleadores que ofrecen igualdad de oportunidades" y aplican programas de medidas positivas orientadas a fomentar concretamente el interés de las trabajadoras. La Comisión ha celebrado tres conferencias, dos en 1982 y una en 1983, para promover la adopción de medidas positivas entre los empleadores. En el anexo 6D figura un reciente folleto publicitario emitido por la Comisión.

/...

17. La Ley sobre discriminación por razones de sexo permite que ciertas organizaciones, tales como sindicatos, organizaciones de empleadores y profesionales, adopten medidas positivas para garantizar que miembros de ambos sexos estén representados en forma más pareja en diversos niveles en las organizaciones. El Congreso de Sindicatos organizó la primera conferencia nacional sobre medidas positivas para sindicalistas, que se celebró en noviembre de 1980. El Comité Consultivo Femenino del Congreso de Sindicatos participa activamente en esta esfera.

18. Los empleadores y los sindicatos están representados en juntas de formación para un ramo de actividad. Ha gozado de especial popularidad el programa de orientación de la Junta de Formación Técnica. En 1980, 1981 y 1982 se impartieron cursos en nueve universidades para unas 400 muchachas cada año.

Medidas adoptadas por el Gobierno central

19. En 1980 se estableció un comité mixto sindicato-administración para examinar la situación de la mujer en la administración pública. El Comité presentó recientemente su informe y el Gobierno estudia en la actualidad su respuesta a dicho informe. Sin embargo, ya se han adoptado medidas en dos planos, en primer lugar, se ha pedido a la administración que estudie la posibilidad de ampliar las oportunidades de empleo a jornada parcial, puesto que se considera que este tipo de trabajo puede contribuir a eliminar las lagunas entre los períodos de trabajo a jornada completa y permitir así que más mujeres lleguen a niveles superiores. En segundo lugar, es motivo de preocupación para la administración la conclusión a que ha llegado el Comité de que existían diferencias en la proporción de ascensos entre hombres y mujeres y entre ciertos grupos de funcionarios públicos. Se ha convenido en efectuar investigaciones para descubrir la razón de que a la mujer no le vaya tan bien como al hombre, en la esperanza de que se propongan medidas para corregir la situación.

Cooperativas de trabajadores

20. El Organismo nacional de desarrollo de cooperativas, que recibe financiación del Gobierno, promueve la formación de cooperativas entre todos los grupos, incluso grupos femeninos. Ha aportado numerosas contribuciones a los medios de comunicación, conferencias y seminarios en las que se estimula a la mujer a que considere la posibilidad de formar cooperativas de todo tipo; también ha suministrado asesoramiento práctico a muchos grupos de mujeres que posteriormente se han dedicado a formar cooperativas de trabajadores o de la comunidad.

Medidas adoptadas por órganos que imparten capacitación

21. En virtud de la Ley sobre discriminación por razones de sexo, determinados órganos pueden impartir capacitación únicamente a mujeres, o estimularlas, para que ingresen en esferas de trabajo en que el año anterior estuvieron insuficientemente representadas. Pueden también impartir capacitación para el empleo a las que la necesitan de manera especial debido a que no han ocupado un empleo de tiempo completo en forma continuada por sus responsabilidades domésticas o familiares. Pueden aprovechar estas disposiciones órganos tales como la Comisión de la Mano de Obra, que forma parte del Departamento de Empleo del Gobierno, las juntas de

/...

formación para cada ramo de actividad (véase el párr. 18 supra) y todo órgano designado a tal efecto por el Secretario de Estado para el Empleo. Hasta la fecha, se han designado 37 de tales órganos, una lista de los cuales figura en el anexo 6E con una breve descripción de la finalidad de la capacitación impartida. En fecha reciente, ha aumentado el número de solicitudes a ese respecto así como los cursos que imparten los órganos de capacitación establecidos desde hace algún tiempo.

B 2)

22. La política del Gobierno de Su Majestad está orientada a promover el empleo pleno, productivo y libremente escogido. Sin embargo, el desarrollo del empleo en el Reino Unido ha estado sujeto a diferentes influencias, algunas de las cuales escapan al control del Gobierno. Algunas han sido de índole cíclica, derivadas principalmente de la recesión mundial y de la economía del Reino Unido que depende de las exportaciones en forma superior al promedio. Otras han sido de índole estructural, derivadas de la necesidad de adaptar el mercado industrial y laboral en respuesta a modificaciones del medio económico. Los aumentos de la tasa de inflación, debidos en parte a intentos de gobiernos anteriores por promover el empleo mediante la estimulación artificial de la demanda interna nominal o mediante la depreciación cambiaria, han dañado la confianza de las industrias e impedido los cambios estructurales necesarios para mantener un crecimiento sostenido del empleo.

23. Por lo tanto, el Gobierno de Su Majestad ha procurado utilizar una política monetaria y fiscal orientada a restablecer la estabilidad de precios y crear así las condiciones necesarias para un crecimiento sostenido del empleo. Se ha considerado característica esencial de este proceso la creación de expectativas de menor inflación y se reconoció que en el intervalo transcurrido antes de la creación de tales expectativas, las presiones financieras podrán dar lugar a un aumento del desempleo en el período de transición. En ese caso, las presiones se exacerbaban con la recesión mundial y los aumentos del tipo de cambio, y durante 1980 y 1981 se registró un aumento inesperadamente grande del desempleo. En el curso del año pasado, la política del Gobierno para disminuir la inflación ha tenido buenos resultados. También han aumentado la producción y la productividad. En el futuro inmediato, se prevé que la productividad aumentará más rápidamente que la producción, lo que provocará una nueva disminución del empleo, pero a largo plazo el aumento de la productividad estimulará un crecimiento más rápido de la producción, que permitirá el crecimiento sostenido del empleo.

24. El Gobierno ha procurado reducir el problema de desempleo con que se ha tropezado en el período de transición mediante la prestación de asistencia temporal a la industria y la aplicación de programas orientados a ayudar a los grupos de desempleados que han sufrido un duro golpe con esta situación. El Gobierno acepta la necesidad de seguir prestando asistencia a los que se han visto más afectados en la medida máxima coherente con su política de crear las condiciones para un crecimiento sostenido del empleo.

/...

B 3)

Decisiones de los tribunales

25. Dos fallos del Tribunal de Apelaciones del Empleo han influido sobre la discriminación por razones de estado civil en forma directa e indirecta, a saber, Coleman contra Skyrail Oceanic y Hurley contra Mustoe. En el anexo 6B, página 4, figuran detalles de ambos casos.

26. En el anexo 6A, página 31, y en el anexo 6B, página 28, figuran estadísticas sobre reclamaciones en virtud de la Ley sobre discriminación por razones de sexo presentadas ante tribunales industriales durante 1980-1981. Aunque el número es reducido, lo que constituye un motivo de decepción, no indica necesariamente el buen resultado que se haya tenido respecto de su aplicación. Por ejemplo, la publicidad otorgada a distintos fallos, tales como los mencionados en el párrafo 25 supra, modifica las prácticas discriminatorias sin necesidad de recurrir a los tribunales.

27. En el anexo 6B, páginas 3 y 4, se explican las consecuencias que ha tenido sobre la legislación del Reino Unido el artículo 119 del Tratado de Roma y las directrices sobre igualdad de remuneración y de trato de las comunidades europeas.

B 4) SERVICIOS DE CAPACITACION

Preparación de los jóvenes para el trabajo

Iniciativas sobre enseñanza técnica y profesional

28. En el sistema educativo se ha iniciado una nueva iniciativa sobre enseñanza técnica y profesional para jóvenes de 14 a 18 años. Es un plan experimental que comprende un número reducido de proyectos en diversas partes de Inglaterra y Gales. Cada proyecto ofrece un curso de cuatro años, al que se puede ingresar a los 14 años de edad, que comprende enseñanza técnica y profesional general a tiempo completo, incluso la correspondiente experiencia de trabajo. La finalidad de cada proyecto y de todo el plan consiste en ensayar y estudiar los métodos de administración de dichos programas de enseñanza y los tipos de programas, planes de estudio y métodos de aprendizaje necesarios para lograr buenos resultados.

29. La Comisión de la Mano de Obra opera por conducto de las autoridades locales de enseñanza. En la reunión de la Comisión, celebrada el 24 de marzo de 1983, se seleccionaron provisionalmente para su financiación propuestas de las siguientes autoridades: Barnsley, Bedfordshire, Birmingham, North Enfield, Bradford, Clwyd, Devon, Enfield, Hereford y Worcester, Hertfordshire, Leicestershire, Sandwell, Staffordshire, Wigan y Wirral.

Plan de capacitación para la juventud

30. El Plan de capacitación para la juventud, iniciado en abril de 1983, estará en pleno funcionamiento en septiembre de 1983 y reemplaza a los programas existentes para jóvenes que han contado con el apoyo de la Comisión, entre ellos, el programa de oportunidades para la juventud, el programa unificado de preparación profesional y los planes de apoyo para el primer año de aprendizaje.

/...

31. El Plan es un programa permanente que tiene por finalidad atender a largo plazo a todos los jóvenes de 16 y 17 años de edad que han abandonado la enseñanza a tiempo completo en 1983-1984; también podrán ingresar al Plan todos los desempleados de 16 y 17 años de edad que hayan abandonado la escuela en 1983, algunos jóvenes de 16 años que hayan abandonado la escuela en 1983 y que se encuentren trabajando y los jóvenes de 18 años de edad desempleados que hayan abandonado la escuela en 1983 y que sean impedidos. Se ha asumido el compromiso de ofrecer a más tardar para la Navidad de 1983 una plaza adecuada a todos los desempleados de 16 años de edad que hayan abandonado la escuela y que cumplan con los requisitos para cursar un año completo en el Plan. Además, se asumirá también al compromiso de ofrecer a la brevedad posible una plaza adecuada en el Plan a los jóvenes de 16 años que hayan abandonado la escuela y que cumplan los requisitos para ingresar al Plan únicamente por el resto del año. Los organismos de colocación tendrán en cuenta la necesidad primordial de cumplir con las condiciones del compromiso antes de la Navidad de 1983. Las plazas con que cuenta el Plan también se ofrecerán en primer lugar a los que no forman parte del grupo respecto del cual se contrajo el compromiso, siempre que ello no deteriore sensiblemente las posibilidades de cumplirlo y, en segundo lugar, a jóvenes de 17 años que han abandonado la escuela y a los jóvenes impedidos de 18 años de edad.

32. El Plan está a cargo de la División de Capacitación de la Comisión. A nivel nacional, la Junta de Capacitación de la Juventud, integrada por representantes de empleadores, sindicatos, autoridades locales, servicios docentes y profesionales y organizaciones voluntarias, asesora a la Comisión acerca del desarrollo del Plan.

33. Un grupo de profesionales que se encarga de la capacitación asesora a la Junta de Capacitación de la Juventud acerca del contenido y las normas del Plan. Las propuestas sobre capacitación se examinan y aprueban a nivel local y la red integrada por 54 filiales de la Junta de la mano de obra presta asistencia a la Comisión en la aplicación del Plan. Una gran variedad de organizaciones patrocina, individualmente o en grupo, los programas de capacitación. Entre los patrocinadores se cuentan empleadores, autoridades locales, organizaciones voluntarias y organizaciones que imparten capacitación. Los empleadores suministrarán la mayor parte de las plazas.

34. El Plan ofrece a los jóvenes un período de capacitación de alta calidad y una experiencia planificada de trabajo, que normalmente dura un año e incluye un mínimo de 13 semanas de capacitación fuera del empleo o la continuación de la enseñanza. Ello contribuirá a que los jóvenes efectúen la transición de la escuela a la vida de trabajo y que los empleadores cuenten con una fuerza de trabajo mejor capacitada y con mayor motivación.

35. Todos los programas de capacitación deben comprender los siguientes elementos de programación para garantizar que ofrezcan una capacitación básica amplia:

Iniciación;

Evaluación;

Enseñanza o capacitación fuera del empleo;

/...

Experiencia planificada de trabajo:

Orientación y apoyo;

Capacitación basada en una ocupación;

Esferas básicas comunes a una amplia variedad de labores, entre ellas, aritmética y sus aplicaciones, comunicación, solución de problemas, destreza manual, introducción al uso de computadoras y tecnología de la información;

Registro y examen de los adelantos y certificación.

36. En todos los programas de capacitación deben preverse oportunidades para que los jóvenes aprendan lo siguiente:

Conocimientos básicos, incluso los conocimientos elementales pertinentes;

El mundo del trabajo (cumplimiento de plazos, importancia de los sindicatos, etc.);

El mundo fuera del empleo (incluso la interacción del aprendiz con la comunidad);

Conocimientos específicos para un puesto y conocimientos que tienen una relación general con él;

Efectividad personal (por ejemplo, planificación y solución de problemas y aptitudes interpersonales);

Transferencia de técnicas (incluso técnicas de aprendizaje).

El Plan tiene dos formas de operación, A y B.

Forma A

37. En la forma A, los agentes de gestión se encargan de todo el programa de 12 meses de duración. Algunos agentes de gestión suministrarán programas completos en sus propias organizaciones; otros se encargarán de organizar y coordinar la contribución de diversas organizaciones, tales como pequeños empleadores y establecimientos que imparten capacitación. Los agentes de gestión reciben un subsidio global de la Comisión de la Mano de Obra. El propósito de este subsidio es contribuir a sufragar el costo de las prestaciones que se pagan a los aprendices y los gastos que importa la capacitación. Queda librado al criterio del agente el pago del subsidio otras organizaciones participantes en el programa. Los agentes reciben también una contribución para gastos administrativos, basada en el número de aprendices.

38. Se paga el subsidio por los jóvenes que de todas maneras hubieran estado empleados si un empleador acepta a tres aprendices más por cada dos contratados como parte del número regular de admitidos.

/...

Forma B

39. La Comisión dispone la realización de planes de capacitación y experiencia de trabajo con los patrocinadores de los proyectos en la comunidad, los cursos prácticos de capacitación y los centros de tecnología de la información (forma B1). Según la forma B2, la Comisión financia planes vinculados que ofrecen períodos de experiencia planificada de trabajo integrados con períodos de capacitación o de enseñanza pertinentes fuera del empleo.

Forma B1

40. Los tipos de la forma B1 comprenden:

a) Proyectos en la comunidad. La finalidad de estos proyectos es suministrar a los jóvenes un programa de experiencia planificada de trabajo con enseñanza o capacitación en actividades de valor para la comunidad. En el Plan se hará especial hincapié en proyectos que, a la vez que suministran experiencia y capacitación, son realistas y guardan relación con algún oficio. Los proyectos comprenden una amplia variedad de tareas tales como el mejoramiento del medio ambiente, el suministro de servicios e instalaciones de esparcimiento para uso del público o el trabajo en guarderías, hospitales o asilos de ancianos. En los proyectos también se pueden ofrecer oportunidades de seguir cursos prácticos;

b) Cursos prácticos de capacitación. Se ofrecerá a los jóvenes la oportunidad de adquirir experiencia práctica en una gama de conocimientos susceptibles de ser adaptados, mediante la producción de bienes o la prestación de servicios en el medio de capacitación industrial que ofrecen los cursos prácticos. Entre las actividades se cuentan trabajo de metalistería, cerámica, tecnologías nuevas, servicios de restaurantes y conocimientos de oficina;

c) Centros de tecnología de la información. Estos centros, financiados en parte por el Departamento de Industrias, se basan en el modelo del curso práctico de capacitación. Ofrecen a los jóvenes capacitación básica en esferas tales como elaboración de datos, uso de microcomputadoras, electrónica y elaboración de textos, y experiencia de trabajo en el desarrollo y fabricación de productos basados en tecnologías nuevas. Se estimula a los centros a que promuevan fuera del horario habitual de trabajo el libre acceso a sus servicios de grupos interesados, empresarios de la localidad, etc., para promover una mayor comprensión de la tecnología de la información y sus usos en la comunidad. La Comisión de la Mano de Obra sufraga los sueldos del personal y los gastos de funcionamiento (con sujeción a un máximo) y los subsidios de los aprendices.

Forma B2

41. La gestión de los planes vinculados (véase el párr. 39 supra) puede:

- a) Encargarse por contrato a organizaciones externas;
- b) Realizarse por el propio personal de la Comisión; o
- c) Compartirse entre órganos externos y la Comisión.

/...

Los proyectos deben ajustarse a los requisitos que impone el Plan y ofrecer un mínimo de 13 semanas de capacitación fuera del empleo y dedicar el resto del año a una experiencia planificada de trabajo con uno o más empleadores.

42. La financiación de los planes vinculados se divide en tres elementos:

- a) Subsidios de los aprendices;
- b) Honorarios negociables (basados en las tasas convenidas en negociaciones a nivel nacional) para 13 semanas por lo menos de capacitación o enseñanza fuera del empleo;
- c) Cuando proceda, honorarios de gestión por plaza aprobada.

Industrias de la comunidad

43. El plan de industrias de la comunidad está orientado a ayudar a los jóvenes de 16 a 19 años particularmente desfavorecidos a encontrar y mantener un trabajo suministrándoles empleo temporal de beneficio para la comunidad. La mayor parte de los aprendices han abandonado la escuela en la edad mínima sin calificación alguna; se hace especial hincapié en los desfavorecidos desde el punto de vista personal y social.

44. El plan ha estado funcionando desde 1972 con los auspicios de la Asociación Nacional de Clubes Juveniles. Se financia con un subsidio del Departamento del Empleo, administrado por la Comisión de la Mano de Obra, que se paga a la Asociación Nacional, la que emplea al personal de plantilla adulto y los jóvenes empleados. Las autoridades de la localidad en las zonas donde funciona el plan de industrias de la comunidad suministran locales, transporte y equipo. Las autoridades y las organizaciones voluntarias de la localidad que patrocinan esta labor proporcionan los materiales necesarios. La gestión general del plan se delega en una junta nacional de gestión integrada por representantes de la Comisión de la Mano de Obra, la Conferencia de la Industria Británica, el Congreso de Sindicatos y la Asociación Nacional de Clubes Juveniles. El plan de industrias de la comunidad cuenta con una oficina central en Londres y 57 filiales en lugares de alto desempleo y en los barrios urbanos pobres.

45. Los jóvenes que pertenecen al plan son empleados de la Asociación Nacional y como tales reciben salarios semanales de los que se efectúan las deducciones habituales para el seguro nacional y el impuesto sobre la renta. Permanecen un promedio de 39 semanas y, por lo general, no más de un año. Sin embargo, en ocasiones se puede prorrogar la participación a discreción del plan de industrias de la comunidad. Los empleados son destinados a integrar equipos de ocho a diez jóvenes supervisados por un adulto que a menudo está especializado en un oficio determinado. Los equipos del plan trabajan en proyectos y cursos prácticos; también se consiguen algunas plazas en organizaciones externas, tales como instituciones de atención social. La labor realizada debe reportar beneficios a la comunidad y debe ser una labor que, de otro modo, no se habría llevado a cabo. La gama de tareas ofrecidas comprende trabajo de proyectos - construcción pintura y decoración, jardinería ornamental y otros trabajos de proyectos relativos al medio ambiente - y actividades en cursos prácticos, entre ellas, carpintería, trabajo de

/...

metalistería e impresión. También se prevé capacitación fuera del empleo en conocimientos de índole social y práctica, y en rudimentos de lectura, escritura y aritmética.

46. En 1983-1984 el plan de industrias de la comunidad continuará suministrando 7.000 vacantes para unos 9.000 postulantes al año. El costo neto del plan para el erario se estima en un 50% del costo bruto. El plan no contratará a jóvenes que queden comprendidos en el plan de capacitación para la juventud.

Capacitación de adultos

47. Al tratar de llevar adelante el tercer objetivo de la nueva iniciativa sobre capacitación, a saber, facilitar oportunidades más amplias para que los adultos adquieran, aumenten o actualicen aptitudes y conocimientos durante su vida de trabajo, la Comisión de la Mano de Obra publicó en abril de 1983 un documento de debate titulado "Hacia una estrategia de capacitación de adultos". En el documento se sostiene que no se mantendrá fija la demanda de conocimientos nuevos y modificados por parte del sector industrial y, en consecuencia, que las personas necesitarán prepararse para recibir enseñanza y capacitación en un proceso continuado durante toda su vida laboral. El sistema de capacitación que, desde luego, es mucho más amplio que los propios programas de la Comisión, debe ser suficientemente flexible como para hacer frente a estas demandas, y en el documento se pedían puntos de vista sobre la forma en que podía lograrse esa flexibilidad. Luego del período de consultas y del examen de las respuestas, la Comisión formulará propuestas sobre programas para llevar adelante la labor relativa al Objetivo 3. A continuación se describen los programas actuales de la Comisión.

Programa de oportunidades de formación

48. El Programa de oportunidades de formación se inició en 1972 e imparte capacitación en especializaciones para las que existe demanda en el mercado de trabajo. El Programa constituye también una forma flexible de responder rápidamente a la escasez de personal calificado y puede también contribuir a los cambios tecnológicos en el sector industrial. Los requisitos de ingreso de los candidatos al Programa y el contenido de los cursos tienen por finalidad garantizar que el Programa:

- a) Complemente, y no sustituya, la responsabilidad que incumbe a los empleadores de impartir capacitación a sus propios trabajadores;
- b) Atienda a las necesidades de personal calificado que se determinen en el mercado de trabajo de la localidad, con lo que se maximiza la posibilidad de que los aprendices vayan progresando hasta lograr el empleo adecuado.

49. Los cursos del Programa son por lo general de tiempo completo y suministran conocimientos cuya finalidad es conducir directamente a un empleo; de ordinario duran de cuatro semanas a un año y se imparten en los propios centros de especialización y en colegios de educación complementaria de la Comisión, colegios privados o establecimientos de capacitación pertenecientes a empleadores.

/...

50. Pueden seguir los cursos los mayores de 19 años que no hayan recibido enseñanza de tiempo completo durante dos años, aunque estas condiciones no se aplican para los impedidos. Además, se establecen límites concretos de edad para determinados cursos, por ejemplo, en los cursos para posgraduados se exige una edad mínima de 27 años. Los candidatos deben ser desempleados o estar dispuestos a renunciar a su empleo a fin de seguir el curso y a expresar la intención de buscar empleo en la ocupación pertinente luego de completarlo. La Comisión paga directamente los derechos del curso y también entrega a los aprendices subsidios semanales de capacitación. Los subsidios son pagos de mantenimiento que en líneas generales guardan relación con las circunstancias particulares del aprendiz. Cuando procede, la Comisión puede también aportar contribuciones para sufragar el gasto de las tarifas de viajes, almuerzos y alojamiento.

51. Se procura en forma permanente relacionar la capacitación profesional que imparte el Programa con las necesidades del mercado de trabajo. Se determina el resultado que han logrado los aprendices del Programa en la obtención de empleo mediante un cuestionario que se les envía tres meses después de la terminación del curso.

Cursos

52. Desde 1978-1979, cuando unos 93.700 adultos ingresaron a cursos de capacitación, ha disminuido la magnitud general del Programa, en parte como resultado de la menor proporción de aprendices que encuentran empleo, y alcanzó su nivel más bajo en 1981-1982 cuando se impartió capacitación a unos 71.200 personas. Durante 1983-1984 se ha registrado una ampliación, en especial en los cursos de preparación para el trabajo, para llegar a un nivel previsto de unos 80.000 candidatos al Programa, debido a economías relacionadas con la eficiencia y la organización permanente de cursos más cortos y menos caros que han liberado recursos que se distribuyen entre otros programas.

Capacitación profesional

53. El Programa imparte también capacitación en una amplia gama de ocupaciones para trabajadores calificados y semicalificados. La proporción del Programa dedicada a la capacitación en una ocupación determinada refleja el cambio continuado en la demanda de especializaciones, por ejemplo, el número de aprendices que completan cursos en especializaciones técnicas y de computación aumentó de 3.000 en 1978-1979 a 7.000 en 1982-1983 y se prevé que el número de postulantes a cursos técnicos aumentará en un 7% más en 1983-1984. El número previsto de postulantes a los cursos de capacitación profesional durante 1983-1984 es el siguiente:

Cursos de técnica mecánica y automotriz	14 300
Cursos de oficina y comercio	12 800
Cursos técnicos y de computación	9 100
Cursos de construcción	7 300
Otros cursos	14 200
Cursos para operarios	<u>3 000</u>
Total	<u>60 700</u>

54. Se prevé que unas 17.700 personas seguirán cursos de extensión o actualización o que recibirán capacitación para la que se requiera como condición de ingreso experiencia o calificaciones pertinentes. Una tercera parte de estas personas estará constituida por artesanos desempleados o cuya calificación ya no es necesaria que seguirán módulos de capacitación cortos, a menudo diseñados en forma individual, denominados Skillplus que se imparten en los centros respectivos.

Capacitación comercial

55. Un aspecto especial del Programa son los cursos en que se imparte capacitación comercial. El programa de nuevas empresas y el curso de pequeños negocios, establecidos en 1977, imparten capacitación a las personas que proyectan establecer pequeños negocios. Estos cursos atienden a los que desean iniciar negocios que ofrecen posibilidades efectivas de crecimiento y a los que proyectan establecer negocios más modestos. Se prevé que en 1983-1984 unas 200 personas participarán en el programa y unas 1.600 en el curso. Estudios complementarios realizados han demostrado el éxito de estos cursos y se estima que para diciembre de 1983 los que han completado estos cursos habían instalado unos 1.000 negocios que daban empleo a unas 4.000 personas.

56. Se ha organizado un curso que se impartirá en el otoño para las personas que desean trabajar por cuenta propia (en lugar de establecer un negocio que emplee a otros). El curso tiene por finalidad actualizar o adaptar los conocimientos de trabajadores calificados en técnicas que ya no son necesarias y ofrece los fundamentos de la práctica comercial básica. Los aprendices pueden combinar estos conocimientos como base para ganarse la vida. Los cursos se organizarán y ampliarán a todo el país el año venidero. Otro servicio nuevo, el programa de extensión para personal directivo, entraña la adscripción de personal ejecutivo redundante a empresas pequeñas que ofrecen posibilidades de crecimiento, para que ayude a proyectar y a aplicar planes de expansión. En 1983 se contará con 500 o más plazas disponibles. Además, se están aplicando algunos proyectos para facilitar la organización del personal directivo en empresas pequeñas. La mayor parte de los proyectos se basa en principios de aprendizaje mediante la acción, por los cuales los propietarios y el personal directivo de las pequeñas empresas se reúnen periódicamente para aprovechar la experiencia mutua.

Preparación para el trabajo

57. Además de impartir capacitación en especializaciones que conducen a un empleo, el programa ofrece también diversos cursos de preparación para el trabajo orientados a asistir a los adultos a obtener acceso al empleo y a la capacitación profesional. Se prevé que en 1983-1984 unos 19.000 adultos seguirán cursos de preparación para el trabajo, principalmente en colegios de educación complementaria. El número de plazas iniciales previsto para 1983-1984 en los diversos tipos de cursos es el siguiente:

/...

Cursos preparatorios	6 100
Cursos de oportunidades más amplias	1 000
Cursos de oportunidades más amplias para la mujer	600
Cursos de evaluación profesional	4 500
Cursos de preparación para trabajos a nivel directivo	<u>6 100</u>
Total	<u>18 300</u>

A continuación se describen los cursos.

58. Los cursos preparatorios están concebidos para ayudar a los adultos que carecen de conocimientos básicos de lectura, escritura y aritmética relacionados con un trabajo a fin de que lleguen a un nivel en el que puedan obtener empleo o capacitación complementaria. Poco menos de una tercera parte de esos cursos preparatorios están destinados a miembros de minorías étnicas que tienen problemas con el idioma lo que constituye un obstáculo para obtener empleo. La mayor parte de los cursos de inglés como segundo idioma se imparten en zonas donde una elevada proporción de la población pertenece a minorías étnicas, tales como Londres y la región central de Inglaterra. La Comisión de la Mano de Obra financia también algunos cursos mixtos de inglés como segundo idioma y conocimientos básicos y algunos cursos experimentales a jornada parcial de capacitación en idioma.

59. Los cursos de oportunidades más amplias están destinados a las personas que han estado desempleadas durante algún tiempo o que han sido declaradas prescindibles después de un largo período en el mismo empleo, y que necesitan evaluar sus aptitudes y habilidades para una labor ajena a su anterior esfera de empleo. Estos cursos ofrecen a los aprendices tres formas principales de evaluar su propio potencial de empleo, mediante lo siguiente:

- a) El examen de una gama de tareas que les permita probar sus aptitudes para tipos determinados de trabajo;
- b) El estudio de información acerca de los diversos tipos de trabajo o de capacitación disponibles en la localidad;
- c) La experiencia del ambiente de trabajo de tipos específicos de empleo mediante experiencias de trabajo en los locales de los empleadores.

Reviste también importancia en estos cursos la capacitación en esferas tales como estrategias para buscar empleo y técnica de entrevista, denominada capacitación en conocimientos de índole social y práctica.

60. Los cursos de oportunidades más amplias para la mujer ayudan a las mujeres que han decidido regresar al trabajo después de un período de responsabilidad doméstica. Los cursos están destinados a atender a sus necesidades concretas de capacitación, ayudarlas a superar, por ejemplo, la falta de confianza, los conocimientos obsoletos, la falta de conocimiento del mercado de trabajo y las técnicas de obtención de empleos, y las dificultades de combinar las demandas del

/...

empleo y la familia. El grupo principal al que está dirigido el curso está constituido por mujeres no especializadas o no calificadas que pueden enfrentar enormes problemas cuando regresan a labores de supervisión o dirección o a empleos en una esfera de nueva tecnología.

61. Los cursos de evaluación profesional ayudan a las personas a evaluar su potencial de empleo y capacitación y contienen elementos estructurados donde se hace hincapié en el desarrollo de conocimientos relativos a la búsqueda de empleo y a las técnicas de solicitud y entrevista. A menudo los aprendices no se deciden en su elección de capacitación o empleo y, como ocurre con los cursos de oportunidades más amplias, son tal vez personas desempleadas por mucho tiempo o que han sido declaradas prescindibles después de un largo período en el mismo empleo. Al final del curso se prepara un informe sobre evaluación del empleo que puede recomendar capacitación profesional o ser utilizado por los centros de empleo de la localidad o las oficinas de empleo para la colocación de la persona.

62. Novedades que se están produciendo. La Comisión de la Mano de Obra estudia en la actualidad otras formas de suministrar estos tipos de preparación para el trabajo y estimula una mayor flexibilidad en la longitud de los cursos, el horario de asistencia, la ubicación, el tipo de institución que los imparte y el contenido del programa de estudios (incluso la preparación para un empleo o capacitación en una esfera de nueva tecnología y para el empleo por cuenta propia). Ello debe permitir una mayor eficiencia en función de los costos. Se están aplicando algunas iniciativas experimentales y en algunas de éstas, en lugar de pagar un subsidio de capacitación convencional, se permite a los aprendices continuar recibiendo los beneficios de desempleo o los beneficios complementarios a la vez que reembolsan algunos gastos, tales como los gastos de viaje.

63. Preparación para el trabajo a nivel directivo. Los dos tipos principales de preparación para personal directivo desempleado son los siguientes:

a) Los cursos de examen y promoción de las perspectivas de carrera (denominados anteriormente cursos de cambio de empleo) están concebidos para ayudar a los desempleados de categoría profesional y directiva a emplearse de nuevo. Estos cursos, que son de tiempo completo y de dos semanas de duración, ayudan a los aprendices a evaluar sus propias especializaciones y aptitudes de gestión y a presentarse en forma más eficaz ante los empleadores. Para 1983-1984 se prevén unas 1.300 plazas iniciales;

b) Los cursos de refuerzo tienen la misma finalidad que los cursos de examen y promoción de las perspectivas de carrera pero se llevan a cabo en un período más largo a jornada parcial, suponen un alto grado de asesoramiento y son relativamente baratos. Para 1983-1984 se prevén unas 4.800 plazas iniciales.

Servicios para empleadores

Otros cursos para personal directivo

64. Formación en el empleo: son cursos cortos, de un día a una semana de duración, para supervisores y gerentes. Los cursos se organizan de tal manera que pueden impartirse en un lugar designado por la División de Capacitación de la Comisión de la Mano de Obra o en el propio local de un empleador. Se ofrecen

/...

diversos cursos normales en esferas generales de técnicas de dirección, seguridad e instrucción, en las que deben capacitarse los supervisores. También hay cursos sobre procedimientos de importación y exportación. Luego de una evaluación efectuada por los instructores, la capacitación en el propio local de la empresa se puede adaptar a las necesidades de los empleadores. Estos cursos son pagados.

Ayuda a los impedidos, las minorías étnicas y las mujeres: el Programa de Oportunidades de Formación y otras disposiciones en la esfera de la capacitación

65. La Comisión de la Mano de Obra estimula a los impedidos para que reciban capacitación junto con las personas sanas en los cursos que imparte el Programa de Oportunidades de Formación y procura, haciendo excepciones a las normas del Programa y estableciendo alguna prioridad en la asignación a los cursos, garantizar que los impedidos sigan teniendo acceso a la capacitación. Otras disposiciones comprenden la capacitación individual con un empleador durante un período de cuatro semanas a un año, después del cual el impedido es empleado por un mínimo de seis meses. Los impedidos que requieren capacitación especial como alumnos internos ingresan, con el patrocinio de la Comisión, a uno de los cuatro internados existentes o a centros administrados por el Real Instituto Nacional para Ciegos y el Real Instituto Nacional para Sordos.

66. Además de la capacitación como preparación para el trabajo impartida en el marco del Programa a los miembros de las minorías étnicas, el Servicio de capacitación en idiomas para el sector industrial, financiado por la Comisión de la Mano de Obra desde 1978, procura mejorar las técnicas de idioma y de comunicación en inglés de los trabajadores procedentes del extranjero, de manera que éstas guarden relación con su empleo y su lugar de trabajo específicos, y suministrar a los supervisores, sindicalistas y otras personas los conocimientos y la información pertinentes para lograr una efectiva comunicación en el trabajo por encima de las barreras del idioma y la cultura. Este servicio es suministrado por las autoridades educacionales de la localidad por conducto de las unidades locales de capacitación en idiomas en las zonas donde los grupos pertenecientes a minorías étnicas están empleados en número apreciable y donde la necesidad de este tipo de capacitación es mayor. Existen ahora 29 unidades de este tipo, donde recibieron capacitación 8.869 personas en 1982-1983.

67. Las mujeres constituyen un 31% de los aprendices del Programa. Aunque las mujeres están aprovechando en la actualidad una gama más amplia de oportunidades de capacitación, su representación sigue siendo insuficiente en algunos de los cursos que imparte la Comisión de la Mano de Obra, en especial, capacitación de personal directivo y técnico y cursos de especialización artesanales. Además de los cursos de oportunidades más amplias para la mujer, la Comisión cuenta con un programa reducido de medidas positivas orientado a estimular a las mujeres a recibir capacitación en ocupaciones no tradicionales, tales como administración a un nivel más alto y especializaciones artesanales. La Comisión reconoce que las mujeres están todavía insuficientemente representadas en ciertos sectores de la fuerza de trabajo y patrocina algunos planes encaminados a estimular al sector industrial a que amplíe las oportunidades de capacitación de la mujer en ocupaciones que entrañan un grado relativamente alto de responsabilidad o conocimientos técnicos.

/...

Instituciones de capacitación

68. Los cursos del Programa de Oportunidades de Formación se imparten en diversos tipos de instituciones, que se describen a continuación. Las cifras entre paréntesis indican el porcentaje de postulantes previsto para 1983-1984 en cada tipo de institución.

a) Centros de especialización (35%). Se imparte capacitación principalmente en técnica mecánica, técnica automotriz, fabricación y construcción. Se prevé que unas 5.900 personas ingresarán a los cursos que están orientados a actualizar o ampliar las especializaciones artesanales actuales. Unas dos terceras partes de los aprendices son adultos que reciben capacitación inicial en el marco del Programa; también se imparten en estos centros cursos de preparación para el trabajo y cursos para actualizar y ampliar especializaciones artesanales.

b) Colegios de educación complementaria y colegios del sector privado (54%). Se imparte capacitación en tareas de oficina y comercio, administración, negocios, trabajos técnicos, computación y ocupaciones varias, y en cursos preparatorios de aritmética, lectura y escritura e inglés como segundo idioma. Los cursos pueden estar preparados expresamente para el Programa de oportunidades de formación o los aprendices pueden asistir a cursos existentes adecuados.

c) Establecimientos de empleadores (9%). Se imparte capacitación a grupos de aprendices en una gama de ocupaciones, entre ellas, administración, computación, oficios de construcción y preparación para el trabajo. También se puede organizar en forma individual la capacitación de impedidos.

d) Internados de capacitación para impedidos (2%). Los centros están dirigidos por organizaciones voluntarias que reciben apoyo financiero de la Comisión de la Mano de Obra e imparten capacitación a fin de preparar a los impedidos para empleos de libre elección. Los cursos varían desde estudios comerciales a electrónica industrial y horticultura.

Programa libre de tecnología

69. El Programa libre de tecnología se inició en el otoño de 1982 con el propósito de ofrecer nuevas oportunidades para atender a las necesidades de capacitación y reconversión profesional de adultos a nivel de técnicos y supervisores, mediante diversos proyectos en colaboración durante un período inicial de cuatro años. El Programa se orientará hacia el empleo y está compuesto de un número limitado de importantes proyectos operacionales relativos a la producción de material de aprendizaje libre y el establecimiento de sistemas de aprendizaje libre. Se encargará la elaboración de otros proyectos en esferas tales como las necesidades de capacitación de personal para suministrar apoyo a los participantes.

70. Se ha encargado la elaboración de 12 proyectos para fines de abril de 1983, 10 proyectos operacionales y dos de apoyo. En 1983-1984 se añadirán nuevos proyectos.

/...

Subsidios a los empleadores

71. En la actualidad se ofrece apoyo, especialmente por conducto de organizaciones de capacitación del sector industrial, para diversas especializaciones importantes, entre ellas capacitación en técnicas de la computación, y para colocaciones alternadas.

72. También se presta apoyo a los empleadores a fin de estimularlos a contratar y completar la capacitación de aprendices cuya calificación ya no es necesaria pero la Comisión de la Mano de Obra está examinando su política que entrará en vigencia a partir de septiembre de 1983, es decir, a partir del año lectivo 1983-1984. Se ha hecho necesario examinar esta política debido al aumento del número de aprendices cuya calificación ya no es necesaria, muchos de los cuales han estado recibiendo capacitación en especializaciones para las que ya no hay demanda o se encuentran en zonas donde la recesión se ha hecho sentir con especial dureza. En virtud de los arreglos propuestos, se asignarían fondos para que los empleadores apoyen el ingreso de este tipo de aprendices en esferas claves de especialización, los ayuden en su reconversión profesional si han recibido capacitación en especializaciones que ya no tienen demanda y, en caso necesario, los ayuden a trasladarse a donde se encuentran los empleos, mediante la utilización de subsidios de movilización. Este programa se llevaría a cabo por conducto de las organizaciones de capacitación en el sector industrial y entraría en vigor a partir del 1° de septiembre de 1983.

73. Durante 1983-1984 se continuará prestando apoyo con inversiones estatales a las asociaciones de capacitación en grupos y se está aplicando un programa de apoyo de transición, que será el segundo y el último, para grupos en sectores que anteriormente quedaban comprendidos en el ámbito de las juntas de formación para cada rama de actividad. También se está examinando la política general relativa a la capacitación en grupo.

74. En 1983-1984 se contará con fondos que contribuirán a apoyar proyectos concretos con el propósito de hacer nuevos o mejores arreglos de capacitación de acuerdo con las prioridades de la Comisión de la Mano de Obra.

Agencia de los centros de especialización

75. La Agencia de los centros de especialización, que funciona como dependencia separada de la Comisión de la Mano de Obra, asumió el control financiero y de gestión de todas las operaciones de los centros de especialización a partir del 1° de abril de 1983. Consecuencia de ello fue separar el control de gestión de los centros de capacitación de las dependencias pertenecientes a la Comisión que autorizan la capacitación.

76. En la actualidad existen 68 centros de especialización en el Reino Unido, 20 de los cuales cuentan con anexos. En 1982-1983 suministraron casi 16.000 plazas para adultos en los cursos del Programa de Oportunidades de Formación, para jóvenes que recibían capacitación en el marco del programa de oportunidades para la juventud, cursos de preparación para el trabajo y cursos para actualizar y ampliar las especializaciones artesanales.

/...

77. Esta Agencia funciona con cargo a una cuenta comercial y tiene por finalidad lograr la recuperación total de los gastos mientras compite en el mercado con otras instituciones que imparten capacitación. La Agencia continúa impartiendo capacitación en una amplia gama de especializaciones (en la actualidad, comprende más de 70 oficios en las industrias de construcción, técnicas de fabricación, plantas y equipos automotrices, electricidad y servicios generales). Existen también algunos oficios y cursos diversos para impedidos.

78. A medida que la nueva tecnología se introduce en el sector industrial, disminuirá la demanda de especializaciones tradicionales y surgirá una nueva demanda de personas capacitadas en la utilización y mantenimiento de equipo nuevo, tales como las máquinas y los robots controlados por computadoras. Los arreglos financieros de la Agencia, junto con la necesidad de ser competitivos, estimularán el desarrollo rápido de nuevos cursos y nuevas esferas de capacitación para no quedarse a la zaga de las demandas del sector industrial, que experimentan constantes cambios, y para atender a esas demandas.

79. Como contribución a la nueva iniciativa sobre capacitación, los centros de especialización proyectan aumentar las plazas para jóvenes durante 1983-1984, en el marco del Plan de Capacitación de la Juventud, hasta alcanzar a un 20% de su capacidad, lo que constituye la continuación natural de la contribución que han aportado al programa de oportunidades para la juventud.

Servicios a empleadores

80. Los empleadores pueden también aprovechar las instalaciones y la experiencia de capacitación de la Agencia de los centros de especialización para aumentar los conocimientos y la capacidad técnica de su fuerza de trabajo. Pueden disponer de las instalaciones mediante el pago de derechos destinados a recobrar el costo completo de la capacitación impartida, salvo cuando se trata de capacitación prioritaria en determinadas especializaciones artesanales por las que actualmente se paga un menor derecho.

81. Hay tres tipos generales de capacitación:

a) La capacitación patrocinada que se imparte en los centros de especialización. Hay sistemas individuales de capacitación adaptados a las necesidades especiales de un empleador. Aprovechando este servicio, los empleadores pueden lograr que su personal reciba capacitación en nuevos procesos o especializaciones sin destinar a ello mano de obra y maquinaria indispensables para la producción;

b) El servicio móvil de instructores que se presta en los locales de los empleadores. Hay ocasiones en que resulta más provechoso que se imparta capacitación utilizando el equipo y la maquinaria del empleador. En consecuencia, puede disponerse lo necesario para que un instructor de un centro de especialización realice un curso en el local del empleador. Todos los instructores empleados en esta labor están capacitados para reconocer los conocimientos indispensables que supone un proceso y elaborar un sistema adecuado de capacitación;

/...

c) Colegios de capacitación para los instructores. Todos los instructores de los centros de especialización están capacitados en técnicas de instrucción. Disponen también de estos servicios e instalaciones los empleadores que desean que sus trabajadores con experiencia lleven a cabo labores de instrucción. Los cursos se imparten en los dos colegios de capacitación de instructores de Letchworth y Hillington en Glasgow y en otras tres unidades pertenecientes a los centros de especialización, así como también en los propios locales de las empresas.

Orientación profesional para jóvenes

82. Como se indica en el informe anterior del Reino Unido (E/1978/8/Add.9), la Ley sobre el empleo y la formación de 1973, impone a todas las autoridades locales de enseñanza de Inglaterra y Gales y a las autoridades de enseñanza de Escocia la obligación de prestar un servicio de orientación profesional a los jóvenes que asistan, a jornada completa o parcial, a instituciones de enseñanza que no sean universidades, así como un servicio de empleo a los que egresen de tales instituciones. La Ley sobre la enseñanza (de Escocia) de 1980 impone la misma obligación a las autoridades de enseñanza escocesas. Estas obligaciones deben cumplirse de conformidad con las directrices de carácter general que impartan el Secretario de Estado de Empleo (en Inglaterra) y los Secretarios de Estado para Escocia y Gales (en sus respectivos países).

83. En noviembre de 1980, el Secretario de Estado de Empleo (y el Secretario de Estado para Gales) revisaron las directrices incluidas y mencionadas en el informe anterior del Reino Unido (E/1978/8/Add.9) y en 1981 hizo lo mismo el Secretario de Estado de Escocia. En una serie de nuevas directrices, publicadas en forma de memorando, se determinó que el objetivo general del Servicio de Orientación Profesional era facilitar la transición satisfactoria de la escuela al trabajo para las personas que egresan de la enseñanza a jornada completa, a fin de lograr los siguientes objetivos:

a) Tratar de asegurar que los alumnos y estudiantes, así como el personal de las escuelas y colegios estén plenamente conscientes de las exigencias que suele imponer la vida del trabajo a los jóvenes que trabajan por primera vez, así como del alcance y la variedad de oportunidades disponibles;

b) Proporcionar orientación profesional a los alumnos y estudiantes en las etapas apropiadas de su vida escolar, en colaboración con las escuelas y colegios;

c) Ayudar a los jóvenes que egresan de escuelas y colegios, así como a los desempleados, a encontrar empleo, así como oportunidades de educación y formación o puestos en programas especiales adecuados.

84. A fin de apoyar este objetivo general y otros objetivos más específicos, cada autoridad de enseñanza debe formular políticas claras que abarquen las funciones principales del servicio de orientación profesional. Estas son la orientación profesional, el trabajo de colocación, la vinculación con escuelas y colegios, así como con los padres y empleadores, la organización, gestión y dotación de personal del servicio (incluida la formación y el desarrollo del personal).

/...

Desarrollo de políticas para la orientación profesional de jóvenes

85. El Consejo Asesor del Servicio de Orientación Profesional para Inglaterra se estableció a fin de asesorar al Secretario de Estado de Empleo acerca del funcionamiento de los servicios de orientación profesional a cargo de las autoridades locales de enseñanza, así como sobre cualquier asunto pertinente a dichos servicios a la luz de las obligaciones impuestas por la Ley sobre el empleo y la formación de 1973.

86. El Consejo se ha reconstituido cada tres años y hasta el 30 de junio de 1983 sus miembros son los siguientes:

Presidente (Ministro de Estado, Departamento de Empleo);

Tres representantes de la Asociación de Autoridades Locales;

Dos miembros de la Asociación de Funcionarios encargados de la Orientación Profesional;

Tres empleadores;

Tres sindicalistas;

Tres profesores;

Un funcionario de la Comisión de la Mano de Obra;

Cuatro miembros independientes.

(Existe un consejo similar en Escocia, pero no en Gales.)

87. Como se informó anteriormente, la Ley sobre el empleo y la formación de 1973, y la Ley sobre la enseñanza (Escocia) de 1980, requieren que las autoridades proporcionen información a los Secretarios de Estado sobre la manera en que desempeñan sus funciones. Los departamentos encargados del gobierno central mantienen dependencias de inspección de los servicios de orientación profesional, las cuales, además de llevar a cabo programas regulares de inspección, realizan estudios sobre dichas funciones y asesoran a las autoridades cuando es necesario. En Inglaterra, el Departamento de Empleo (Sección de Orientación Profesional) cuenta con personal regional y en las siete zonas se celebran reuniones periódicas con el personal de los servicios de orientación profesional a cargo de las autoridades locales.

88. La responsabilidad principal por la formación que proporciona el Servicio de Orientación Profesional incumbe a la junta de formación del gobierno local y la dirección de la formación está a cargo del Consejo de Formación del Servicio de Orientación Profesional, el cual incluye representantes de la Sección de Orientación Profesional. En junio de 1982 se celebró la primera reunión de un grupo establecido por la junta de formación del gobierno local, a fin de examinar

/...

todos los aspectos de la formación preliminar para funcionarios del Servicio de Orientación Profesional. Este grupo hará recomendaciones al Consejo de Formación del Servicio de Orientación Profesional sobre cualquier modificación de los objetivos centrales de formación que se estime necesaria, así como sobre el procedimiento de evaluación y las materias incluidas en el año de prueba que forma parte del curso obligatorio para recibir el Diploma de Orientación Profesional - es decir, las calificaciones profesionales que deben tener u obtener todos los nuevos funcionarios del Servicio de Orientación Profesional. A nivel regional, el personal del Departamento también participa en la labor de los comités regionales de formación en el empleo para funcionarios del Servicio de Orientación Profesional que dependen de las juntas de formación del gobierno local. (En Gales y Escocia existen arreglos similares.)

89. En parte debido a esta estrecha y constante cooperación, los departamentos designados por el gobierno central pueden desarrollar políticas que reflejan las necesidades de empleo, las oportunidades y los problemas existentes tanto a nivel regional como nacional.

90. Los departamentos utilizan una serie de otros medios para formular sus directrices. Además de las circulares oficiales, mediante las cuales se proporciona orientación detallada de procedimiento sobre diversos aspectos de la labor del Servicio de Orientación Profesional, se han publicado varios folletos de asesoramiento como parte de la serie "Enfoques para la práctica del Servicio de Orientación Profesional". En el anexo 6F se incluye un ejemplar de cada uno de los 11 folletos publicados hasta la fecha.

91. En julio de 1982, el Departamento de Empleo publicó un informe titulado Vocational Guidance Interviews, el cual contiene una evaluación sistemática de 680 entrevistas de orientación profesional realizadas por funcionarios del Servicio de Orientación Profesional durante 1980-1981. Este informe puso de relieve que cuando existía un programa de orientación profesional en las escuelas las entrevistas eran más fructíferas y que la participación intensa de los funcionarios del Servicio de Orientación Profesional en tales programas contribuía a aumentar la eficacia de las entrevistas efectuadas posteriormente. En diciembre del año pasado se publicó otro informe a fin de complementar el informe publicado anteriormente en el mes de julio. En ese informe se examinaban algunas de las consecuencias para la formación que se deducían del estudio realizado. El informe, titulado Vocational Guidance Interviews Explored, figura en el anexo 6G.

92. Además, en diciembre de 1980 se publicó un manual para evaluar la eficacia de la orientación profesional proporcionada mediante un mecanismo de información sistemática sobre el resultado de las entrevistas, basado en los formularios que llenan los estudiantes como complemento a la entrevista sobre orientación profesional. La dependencia de inspección del Servicio de Orientación Profesional ha proporcionado capacitación a algunos de sus miembros en el uso de tales formularios y también celebró una reunión con el fin de interpretar los resultados.

93. En años recientes, el Departamento de Empleo ha publicado una serie de informes sobre el Servicio de Orientación Profesional de Inglaterra a fin de dar cuenta del funcionamiento del Servicio y contribuir a extender las prácticas satisfactorias. En el anexo 6H se incluyen ejemplares de esos informes.

/...

Coordinación con el Servicio Público de Empleo para Adultos

94. Los jóvenes (o adultos) que deseen obtener empleos por conducto del Servicio de Orientación Profesional de las autoridades locales pueden utilizar también los servicios que proporciona la red de centros de trabajo u oficinas de empleo a cargo de la División de Empleo de la Comisión de la Mano de Obra, o pueden optar por estos últimos únicamente. Si bien no existe una distinción estricta por edades entre los clientes del Servicio de Orientación Profesional y los de la División de Empleo de la Comisión de la Mano de Obra, en la práctica la mayoría de los jóvenes menores de 18 años aproximadamente utilizan el Servicio de Orientación Profesional, mientras que los mayores de 18 años utilizan el servicio de la División de Empleo.

95. Como ambas entidades proporcionan servicios de empleo, existen arreglos de cooperación y vinculación entre ellas a nivel nacional y local. En el anexo 6I se incluye un ejemplar de un documento de orientación publicado en marzo de 1983 ("Para una mejor cooperación entre el Servicio de Orientación Profesional y el Servicio de Empleo").

96. En Inglaterra el enlace entre los departamentos a nivel nacional queda asegurado mediante el Comité de Enlace del Servicio de Orientación Profesional. Este Comité está integrado por representantes del Departamento de Empleo, la Comisión de la Mano de Obra y el Departamento de Educación y Ciencia. También incluye observadores de las oficinas de Escocia y de Gales que asisten en nombre de sus respectivos Secretarios de Estado, de manera que el Comité también asegura un enlace oficial con los dos Departamentos. El mandato de este Comité es el siguiente:

"Asesorar al Secretario de Estado sobre sus funciones estatutarias de orientación e inspección del Servicio de Orientación Profesional; facilitar la cooperación eficaz entre el Servicio de Orientación Profesional y los Departamentos de gobierno interesados y el Servicio y la Comisión de la Mano de Obra; y mantenerse al tanto de todas las cuestiones principales de política, suscitadas ya sea en el Departamento de Empleo, la Comisión de Mano de Obra o el Departamento de Educación y Ciencia, que puedan tener consecuencias importantes para el funcionamiento del Servicio de Orientación Profesional, y proporcionar asesoramiento oportuno sobre aspectos pertinentes."

97. El enlace entre el Servicio de Orientación Profesional y el Servicio de Empleo de la Comisión de la Mano de Obra también se asegura mediante consultas ocasionales entre las oficinas principales del Departamento de Empleo y la Comisión de la Mano de Obra, así como por conducto de las oficinas de Escocia y Gales. A nivel local, los representantes de la División de Empleo pueden asistir a las reuniones del Comité Asesor del Servicio de Orientación Profesional y con frecuencia asisten también a las reuniones regionales de los funcionarios superiores de orientación profesional organizadas por las oficinas regionales de la Sección de Orientación Profesional. Además, existen otros arreglos de índole no oficial destinados a mantener estos contactos.

/...

Políticas y programas actuales

98. El Gobierno considera que la política actual del Servicio de Orientación Profesional de las autoridades locales contribuye en forma decisiva al éxito del nuevo programa de formación para jóvenes, especialmente en las esferas siguientes:

a) Suministro de información acerca del programa (tanto general como relativa a las disposiciones locales) a los jóvenes, sus padres y profesores, como parte de la contribución que hace el Servicio de Orientación Profesional a la difusión de la información sobre las perspectivas de carrera;

b) Presentación de candidaturas de jóvenes idóneos para puestos disponibles, cuando procede;

c) Enlace con el personal de la Comisión de la Mano de Obra en el proceso de planificación a fin de atender las necesidades locales;

d) Vigilancia de los progresos en el cumplimiento de las tareas asignadas a ciertos jóvenes;

e) Disponibilidad para prestar asesoramiento a los patrocinadores y estudiantes que lo soliciten.

99. Actualmente se está alentando al Servicio de Orientación Profesional a que mejore sus relaciones con los empleadores. La Sección de Orientación Profesional solicitó que se realizara un proyecto de investigación sobre los vínculos existentes a nivel local entre el Servicio de Orientación Profesional y los empleadores. (Ese informe, titulado Careers Service Liaison with Employers, se publicó en octubre de 1982.) Constantemente se están estudiando maneras de lograr una mayor aplicación de las recomendaciones formuladas en el informe.

100. En 1983, la dependencia de inspección sacará las conclusiones del examen de las cuestiones de gestión y organización que muchas de las autoridades han realizado en los tres últimos años. La labor realizada en colaboración con los servicios de orientación profesional incluidos en el programa de inspecciones de 1983 proporcionará la oportunidad de vigilar los cambios que se están efectuando.

Computadoras y nuevas tecnologías en la labor de orientación profesional

101. La Sección de Orientación Profesional del Departamento de Empleo pidió que se realizara un proyecto de investigación independiente sobre el uso cada vez mayor de computadoras por el Servicio de Orientación Profesional, proyecto que tuvo como resultado la publicación, en octubre de 1980, de un informe sistemático y global. En el anexo 6J figura un ejemplar del informe, escrito por Malcolm Ballantine, así como una breve actualización de los resultados iniciales.

102. Después de la publicación del informe Ballantine, se estableció un grupo consultivo nacional sobre computadoras en el Servicio de Orientación Profesional. Se trata de un grupo consultivo de índole no oficial en el que están representados los distintos intereses del Servicio de Orientación Profesional y en el que los distintos miembros deben proporcionar conocimientos especializados adicionales.

/...

El propósito del Grupo es "promover y examinar periódicamente la evolución de la aplicación de computadoras a la labor del Servicio de Orientación Profesional, a la luz del informe Ballantine". Desde su creación, en junio de 1981, el Grupo se ha reunido varias veces. Se han establecido subcomités dentro del Grupo a fin de abordar proyectos concretos; por ejemplo, en noviembre de 1982 se publicó un folleto sobre el uso de computadoras en el Servicio de Orientación Profesional. Este folleto proporciona información actualizada y detallada de carácter práctico a fin de ayudar a los distintos servicios de orientación profesional a enfrentar diversos aspectos de la computadorización.

103. Al mismo tiempo, el Gobierno anunció su decisión de poner un millón de libras esterlinas a disposición de las autoridades de Gran Bretaña que estén dispuestas a hacer contribuciones equivalentes a fin de sufragar los gastos de instalación, en las oficinas de los servicios de orientación profesional, de microcomputadoras que hayan recibido la debida aprobación. Cabe esperar que esto fomentará el desarrollo de un programa regular de información sobre oportunidades disponibles para jóvenes, y facilitará las tareas de colocación y administración. (Hasta agosto de 1982 unas 18 autoridades ya habían instalado y tenían en funcionamiento un total de 32 microcomputadoras en sus oficinas de orientación profesional. Desde esa fecha otras nueve han instalado microcomputadoras.) El Grupo Consultivo Nacional estableció un comité ejecutivo a fin de supervisar este proyecto.

Sistemas de formación y orientación profesional a que pueden recurrir los jóvenes

104. Los Secretarios de Estado, en sus directrices revisadas, mencionadas en el párrafo 83 supra, ponen de relieve que la formación para seguir una carrera es el marco esencial para la orientación profesional que proporciona a los jóvenes el Servicio de Orientación Profesional y señalan que el Servicio debe desempeñar las siguientes funciones:

"Hacer frecuentes visitas a las escuelas y colegios y colaborar en el desarrollo de la orientación profesional en dichas instituciones;

Despertar y mantener el interés de los padres en las decisiones sobre profesiones de sus hijos;

Establecer buenas relaciones con los empleadores y sus organizaciones, los sindicatos y las instituciones de formación, a fin de lograr un conocimiento detallado de las ocupaciones y los ambientes de trabajo, las oportunidades de empleo y los planes de formación."

El Servicio de Orientación Profesional debe, por lo tanto, proporcionar orientación profesional pero no capacitación profesional, ya que ésta corre a cargo de la Comisión de Servicios de Mano de Obra.

105. El primer folleto de la serie "Métodos para el Funcionamiento del Servicio de Orientación Profesional" (véase el párr. 90 supra) se titulaba The Careers Officer's Contribution to Careers Education y fue publicado en febrero de 1981. En el folleto se señalaba que la formación para seguir una carrera, que quedaba a cargo de las escuelas y colegios, tenía por objeto preparar a los jóvenes para el mundo laboral y proporcionarles una idea general de sus oportunidades y retos, a

/...

fin de ayudarles a desarrollar un conocimiento de sí mismos, ampliar sus horizontes en la consideración de posibles carreras y ocupaciones y prepararlos para adoptar decisiones y seleccionar opciones de manera informada. Se señaló también que los funcionarios del Servicio de Orientación Profesional tenían posibilidades inigualadas de contribuir al logro de estos objetivos, sirviéndose de sus conocimientos especiales de las posibilidades generales de empleo y de determinadas profesiones, incluidas las que requerían calificaciones especiales. Todo ello además de su función constructiva en la labor de orientación profesional.

Servicios de orientación profesional para jóvenes impedidos

106. En las directrices revisadas (véase el párr. 83 *supra*), se decía que la mayoría de los jóvenes impedidos que abandonaban la escuela conseguían encontrar trabajo y conservarlo, pero a menudo necesitaban ayuda y orientación en la selección de su profesión. Aunque todos los funcionarios del Servicio de Orientación Profesional pueden ocuparse de los jóvenes incapacitados, en la mayoría de las zonas suele ser uno de los miembros del equipo el que se especializa en los problemas de dichos alumnos. Actualmente hay unos 150 funcionarios de orientación profesional especializados, de una dotación total de 2.750 funcionarios de este tipo en las 96 administraciones locales de Inglaterra. En Escocia hay 43 especialistas entre 336 funcionarios no especializados empleados en 12 administraciones, y Gales tiene nueve de un total de 164 repartidos entre sus ocho administraciones locales.

107. Se están adoptando las medidas necesarias para que el Servicio de Orientación Profesional sea informado por el servicio médico de las escuelas de cualquier problema de salud que pueda afectar la decisión profesional de un joven. En los casos individuales en que se necesite más información, se puede recurrir al Servicio de Asesoramiento Médico para el Empleo del Departamento de Empleo.

108. Los funcionarios de orientación profesional especializados trabajan en estrecha colaboración con los oficiales de reintegración de impedidos de la Comisión de Servicios de Mano de Obra y utilizan la pericia disponible en el Servicio de Reintegración.

Cooperación entre el Servicio de Orientación Profesional y las organizaciones de empleadores y trabajadores

109. Los empleadores y los miembros de los sindicatos están asociados a nivel nacional al Servicio de Orientación Profesional mediante la representación de la Confederación de la Industria Británica (CBI) y del Congreso de Sindicatos (TUC) en el Consejo Asesor del Servicio de Orientación Profesional para Inglaterra, a que se hizo referencia en los párrafos 85 y 86 *supra*.

110. A nivel local, los arreglos de vinculación quedan a cargo de cada autoridad local de enseñanza. Algunas de las autoridades locales, pero no todas, tienen Comités Asesores de Orientación Profesional en los que están representados los empleadores y los sindicatos. Otras autoridades adoptan métodos menos formales.

/...

Supervisión y aplicación de arreglos

111. Como se menciona en el párrafo 82 supra, la responsabilidad de la provisión de un servicio de orientación profesional recae en cada zona en la autoridad local de enseñanza y la supervisión de estos servicios corresponde a nivel nacional al Secretario de Estado de Empleo en Inglaterra (y a los Secretarios de Estado de Escocia y de Gales).

112. Las autoridades están obligadas a proporcionar información al Secretario de Estado y darle facilidades para obtener, por conducto de sus funcionarios, información sobre el desempeño de sus funciones. La inspección la llevan a cabo los Inspectores del Servicio de Orientación Profesional, cuyas principales funciones son las siguientes:

a) Obtener información del Secretario de Estado sobre las actividades y el estado del Servicio;

b) Ayudar a las autoridades y alentarlas a prestar sus Servicios de Orientación Profesional con eficacia.

113. En Inglaterra, la inspección la lleva a cabo en nombre del Secretario de Estado la División de Servicios de Orientación Profesional del Departamento de Empleo (en las siete regiones inglesas del Departamento hay 11 inspectores). En Gales y Escocia, la inspección en nombre de los Secretarios de Estado corre a cargo de un inspector en el caso de Gales y de dos en el de Escocia.

114. La Inspección de Servicios de Orientación Profesional lleva a cabo estas funciones principalmente mediante la inspección de todos los servicios de orientación profesional, la realización de encuestas sobre el funcionamiento de determinados aspectos de la labor del Servicio de Orientación Profesional, el mantenimiento de contactos periódicos con funcionarios del Servicio de Orientación Profesional, la vinculación con estos funcionarios y la contribución a la capacitación en el empleo que se proporciona a los oficiales del Servicio y a los profesores.

115. A la información que reúne la Inspección se suman fichas estadísticas relativas al volumen de trabajo que son rellenas periódicamente por cada autoridad local y presentadas al Departamento de Empleo, la Oficina de Escocia o la Oficina de Gales, según corresponda.

116. La División de Capacitación de la Comisión de Servicios de Mano de Obra sigue colaborando con la Oficina Ejecutiva de Salud y Seguridad en cuestiones de política de capacitación relacionadas con asuntos de seguridad y salud. Esta Oficina considera que la capacitación en seguridad no es una cuestión que se deba abordar por separado, sino que constituye parte integrante de la capacitación profesional. La Ley sobre la sanidad y la seguridad en el trabajo hace recaer sobre los empleadores la responsabilidad de velar, hasta donde sea razonablemente posible, por la salud, la seguridad y el bienestar en el trabajo de todos sus empleados, y este deber incluye también en particular la provisión de información, instrucción y capacitación cuando sea necesario. En cumplimiento de la función que se le asigna a la sección 11 de la Ley, la Comisión de Salud y Seguridad fomenta la investigación y la provisión de información y capacitación en relación con los objetivos de salud y seguridad.

/...

117. Se ha prestado especial atención a la capacitación en seguridad de los jóvenes. En la sección 21 de la Ley de fábricas de 1961 se dispone que ninguna persona joven pueda trabajar en determinadas máquinas sin la capacitación adecuada sobre los peligros que se corren y las precauciones que hay que tomar; por ejemplo, en el Reglamento sobre máquinas de carpintería de 1974, se limita el empleo de jóvenes a determinadas máquinas a no ser que hayan terminado un curso de capacitación aprobado. Determinados cursos reconocidos han sido aprobados con este objeto. La Dirección de Salud y Seguridad se encarga también del asesoramiento general de los jóvenes que empiezan a trabajar.

B 5)

118. La mayoría de los empleados tienen derecho a un período mínimo de preaviso en caso de despido según la duración de los servicios, como lo dispone la Ley de protección del empleo de 1978 (consolidada). El empleador tiene que dar al empleado un preaviso de por lo menos una semana después de un período de servicio continuo de un mes o más, de por lo menos dos semanas después de dos años de servicio continuo y de una semana más por cada año adicional de servicio continuo hasta un máximo de 12 semanas de preaviso si el empleado ha trabajado de manera continua durante 12 años o más. Los empleadores y los trabajadores tienen derecho a concertar períodos más largos de preaviso si así lo desean. En la sección 50 y en el anexo 3 de la Ley figuran también requisitos relativos al sueldo del trabajador durante el período estatutario de preaviso.

119. La Ley de protección del empleo de 1978 (consolidada) confiere también a la mayoría de los trabajadores el derecho a no ser despedidos injustamente. Si un empleador despide a un trabajador, y si éste recurre a un tribunal industrial, el despido se considerará injusto a no ser que el empleador pueda demostrar que obedeció a razones relacionadas con la conducta del trabajador, que el trabajador, era prescindible, que la continuación del empleo de esa persona contravendría a una obligación o una restricción impuesta por un reglamento o que existía alguna otra razón de peso que justificaba el despido. Además, en virtud del reglamento de transferencia de empresas (protección del empleo) de 1981 (anexo 6K), cuando una empresa o una parte de una empresa se transfieren, el despido será injusto a menos que se deba a una razón económica, técnica o de organización vinculada con la transferencia. Además, el tribunal debe cerciorarse de que el empleador actuó razonablemente dadas las circunstancias al considerar que la razón para el despido lo justificaba. Se considerará injustificado el despido que se deba a que el trabajador participaba o se proponía participar en un momento adecuado en las actividades de un sindicato independiente (excepto en determinadas circunstancias en las que esté en vigor un acuerdo de afiliación o un sindicato aprobado), a que no estaba afiliado a ningún sindicato o a un sindicato determinado o a uno de varios sindicatos determinados o a que se había negado a afiliarse o a seguir afiliado, lo mismo que su selección como prescindible por cualquiera de esas razones. Cuando un tribunal determina que un despido es injustificado, tiene poderes para decretar la reintegración o la nueva contratación del trabajador y/o concederle una indemnización.

120. Las disposiciones sobre maternidad de la Ley de 1978 prevén, además, que en el caso de la mayoría de las mujeres que trabajan, el despido por embarazo o por cualquier razón relacionada con el embarazo se considerará automáticamente

/...

injustificado. Sin embargo, dicho despido puede no ser injustificado si las condiciones de salud de la mujer le impiden realizar su trabajo adecuadamente o si la ley prohíbe a las mujeres embarazadas la realización de un trabajo determinado y, en cualquiera de los dos casos, el empleador no tiene otro puesto vacante adecuado que ofrecerle.

121. Un trabajador que considera que ha sido despedido injustamente (es decir, despedido en contravención de su contrato de empleo), puede demandar una indemnización por daños y perjuicios por incumplimiento de contrato ante los tribunales civiles, haya o no recurrido por despido injustificado a los tribunales industriales.

B 6)

122. Véanse los informes sobre los Convenios 2 y 88 de la OIT presentados a esta organización por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte, en cumplimiento del artículo 22 de la Constitución de la OIT.

Irlanda del Norte

123. Cada bolsa de trabajo en Irlanda del Norte tiene un centro de autoservicio en el que se publican los empleos vacantes y se hace arreglos para que los empleadores entrevisten a los candidatos. Cuando una persona expresa su interés por un trabajo, el funcionario de la bolsa de empleo le proporciona los detalles pertinentes y examina con ella si la persona es idónea para ese empleo. La función de la bolsa de empleo es combinar la persona adecuada con el trabajo adecuado, y las personas que las bolsas de empleo recomiendan a los empleadores tienen este grado de idoneidad. Sin embargo, si una persona a la que la bolsa de empleo no considera idónea desea presentarse al empleador, puede hacerlo pero su nombre no figura en la lista de candidatos adecuados que la bolsa de empleo envía al empleador.

B 3)

124. Las medidas adoptadas para garantizar la reunión y el análisis de estadísticas de empleo incluyen un censo trienal de toda Irlanda del Norte y un estudio trimestral sobre todos los empleadores que tienen 25 o más trabajadores.

C. Información estadística y de otra índole disponible

125. El medio principal de garantizar la reunión y el análisis de datos sobre el empleo es un censo mensual de todas las personas que solicitan subsidios de desempleo, incluidas las personas con impedimentos graves. Se incluye también a las personas que han abandonado la escuela.

Cuerpo de bomberos

126. Los miembros del cuerpo de bomberos, así como otros trabajadores, disfrutan de los beneficios generales previstos en la legislación laboral (por ejemplo, la Ley de protección del empleo de 1975) y, además, de la protección de un reglamento

/...

de disciplina estatutario (Reglamento del cuerpo de bomberos) de 1948 (SI 1948 No. 545). Se suministró información sobre la disciplina del cuerpo de bomberos en respuesta a un cuestionario de la OIT realizado con motivo del tercer período de sesiones del Comité Conjunto sobre Servicios Públicos (noviembre de 1980).

Servicio de policía

127. Las fuerzas de policía en Inglaterra y Gales se rigen por las leyes de policía de 1964, 1972 y 1976, y las condiciones de servicio de los agentes de policía figuran en el Reglamento de policía de 1979 (enmendados) (anexo 6L).

128. Las leyes de protección del empleo no se aplican a los miembros del servicio de policía, pero el Ministro de Estado ha asumido el compromiso de brindar a los agentes de policía el beneficio de cualesquiera mejoras generales que establezcan las leyes, con sujeción a las excepciones necesarias por razón de su especialísima posición. En todos los casos de despido por razones médicas, o disciplinarias, los agentes de policía pueden recurrir a la autoridad de policía en primera instancia y, finalmente, al Secretario de Estado. Sin embargo, durante los dos primeros años de servicio el agente de policía pasa por un período de prueba durante el cual puede ser despedido si el jefe de policía considera que no es competente para desempeñar adecuadamente su cargo, o que es poco probable que sea un policía eficaz y de conducta intachable.

/...

ARTICULO 7: EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO
EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A. Remuneración

A 1)

Ley de 1978 de protección del empleo (texto codificado), en su forma enmendada (anexo 7A).

A 2)

1. En general la remuneración y las demás condiciones de empleo de los trabajadores del Reino Unido, nacionales y no nacionales, son objeto de negociaciones entre los empleadores y los empleados (o sus respectivos representantes) sin intervención estatutaria o de otra índole por parte del Gobierno (véase en el anexo 7B el mecanismo de fijación del salario mínimo).

2. La remuneración para categorías no industriales en la administración pública se establece actualmente mediante una libre negociación colectiva entre el Consejo de sindicatos de la administración pública, que representa a los sindicatos, y funcionarios del Tesoro, que representan al Gobierno. Se están celebrando negociaciones entre ambas partes con miras a convenir en un sistema ordenado de determinación de la remuneración basado en las recomendaciones del informe Megaw. La naturaleza de este tipo de acuerdo exige que ambas partes acepten algunas limitaciones de su libertad de acción y ambas partes tratarán seguramente de obtener salvaguardias desde sus respectivos puntos de vista, incluidas, en el caso del Gobierno, salvaguardias para proteger las políticas y los fondos públicos.

A 3)

3. La sección 1 de la Ley de 1978 de protección del empleo (texto codificado) (anexo 7A) dispone que la mayoría de los empleados reciban de su empleador, dentro de las 13 primeras semanas de trabajo, una declaración escrita de las condiciones principales de empleo. Esta declaración debe contener la escala o tasa de remuneraciones, o el método de calcularlas, y también la periodicidad con que se paga la remuneración. En el caso de un cambio posterior, debe entregarse una nueva declaración que anuncie el cambio en el plazo de un mes a partir de la fecha en que se efectúe.

4. La sección 8 de la Ley de 1978 dispone que la mayoría de los empleados reciban de su empleador, en el momento del cobro o previamente, una liquidación escrita detallada de la remuneración en que se indiquen la remuneración bruta, las deducciones y la remuneración neta.

5. Si un empleador se niega a proporcionar una declaración escrita de las condiciones principales de empleo o una liquidación detallada de la remuneración, o si proporciona una que el empleado considera insuficiente, el empleado tiene derecho a llevar la cuestión ante un tribunal industrial.

/...

A 5)

Ley de igual remuneración

6. La información relativa a la Ley de igual remuneración, proporcionada en el artículo 7, sección A 5), párrafos 18 a 21, del informe anterior (E/1978/8/Add.9), sigue teniendo vigencia. Sin embargo, puede producirse un cambio significativo a partir del 1° de enero de 1984, si el Parlamento aprueba el Reglamento de igual remuneración (enmienda) de 1983 que tiene actualmente ante sí.

7. Este Reglamento, al igual que la Ley de igual remuneración, se aplicará tanto a hombres como a mujeres y de ser aprobado, la Ley de igual remuneración se enmendará a fin de que, a partir del 1° de enero de 1984, toda mujer y todo hombre, tengan derecho a un tratamiento igual con respecto a las remuneraciones y otras condiciones del contrato de empleo, no solamente, como ocurre en la actualidad, cuando desempeñan el mismo trabajo o un trabajo semejante en general al de una persona del sexo opuesto o trabajos a los que, aunque diferentes, se ha asignado igual valor en virtud de una evaluación de empleo, sino también cuando desempeñan un trabajo de igual valor.

B. Condiciones de seguridad y salud en el trabajo

8. La Ley de 1974 sobre la salud y la seguridad en el trabajo prevé un sistema legal amplio e integrado para tratar las cuestiones de salud y seguridad de todos los trabajadores, con excepción de los empleados domésticos. Esta Ley ampara a unos siete u ocho millones de personas que anteriormente no estaban amparadas por la legislación sobre la salud y la seguridad en el trabajo. Esta Ley añade a la legislación existente sobre la salud y la seguridad en el trabajo (incluida en el anexo 7C), obligaciones generales amplias de los empleadores, los empleados, los trabajadores por cuenta propia, los diseñadores y abastecedores de sustancias y artículos para uso en el trabajo, y las personas que supervisan los locales, a fin de asegurar que el lugar de trabajo sea seguro y no entrañe ningún peligro para la salud. También prevé la protección del público en los casos en que pueda verse afectado por las actividades de los trabajadores. En virtud de esta Ley también se establece la Comisión de higiene y seguridad y su rama operacional, el Comité ejecutivo de higiene y seguridad, para administrar la legislación y constituir un centro de iniciativas para todas las cuestiones relacionadas con la salud y la seguridad en el trabajo.

9. Las obligaciones generales establecidas en la Ley se complementan con reglamentaciones formuladas de conformidad con ella (véase la lista en el anexo 7D). La Ley también dispone que la Comisión de higiene y seguridad, con el consentimiento del Secretario de Estado, apruebe códigos de conducta, que tendrán una base estatutoria para fijar normas para el cumplimiento de los requisitos de sanidad y seguridad. Ya se han aprobado de este modo varios códigos de conducta (véase la lista en el anexo 7E) y además, la Comisión de higiene y seguridad y el Comité ejecutivo de higiene y seguridad han publicado una cantidad importante de directrices de carácter menos formal.

/...

10. Además de proporcionar un control actualizado de los peligros para la salud y la seguridad en el trabajo, las reglamentaciones y los códigos de conducta aprobados de conformidad con esa ley van reemplazando gradualmente la legislación previa incluida en el anexo 7C y, con el tiempo, constituirán un cuerpo legislativo sobre la salud y la seguridad en el trabajo más manejable.

11. El cumplimiento de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo y de sus disposiciones estatutorias pertinentes depende principalmente de Inspecciones dependientes del Comité ejecutivo de higiene y seguridad. Estas Inspecciones son:

La Real Inspección de fábricas;

La Real Inspección de la contaminación industrial del aire (para Inglaterra y Gales);

La Real Inspección de explosivos;

La Real Inspección de instalaciones nucleares;

La Real Inspección de minas y canteras;

La Real Inspección agrícola.

El Servicio Médico y la División de Servicios de Investigación y Laboratorio del Comité ejecutivo de higiene y seguridad prestan apoyo a las Inspecciones en el desempeño de sus funciones.

12. Además, las autoridades locales son responsables del cumplimiento de la Ley de 1974 sobre la salud y la seguridad en el trabajo en un gran número de lugares de trabajo. Estas se encuentran primordialmente en el sector no industrial e incluyen lugares como oficinas, tiendas, hoteles y bancos. En este aspecto de su labor, las autoridades locales son responsables en general ante la Comisión de higiene y seguridad. Las obligaciones de las autoridades locales se enuncian en el Reglamento sobre salud y seguridad (autoridad encargada del cumplimiento) de 1977 (SI 1977 No. 746, enmendada por SI 1980 No. 1744). Se mantiene el enlace entre el Comité ejecutivo de higiene y las autoridades locales en los planos nacional y local. El Comité de enlace de cumplimiento de la autoridad local/Comité ejecutivo de higiene y seguridad, compuesto por representantes de la sede del Comité ejecutivo de higiene y seguridad y de personal sobre el terreno y también de las cuatro asociaciones de autoridades locales, se reúne tres o cuatro veces por año para deliberar sobre cuestiones de interés común relativas al cumplimiento de la Ley de 1974. El Comité de enlace tiene tres subcomités orgánicos que prestan atención más detallada a cuestiones como las normas para el cumplimiento de la Ley, incluida la preparación de directrices para su publicación; la capacitación de inspectores; y las estadísticas de salud y seguridad. A nivel local, el Servicio de enlace de cumplimiento, que consiste en uno o más inspectores de categoría superior del Comité ejecutivo de higiene y seguridad en cada región, mantiene vínculos estrechos con los funcionarios de cumplimiento de la autoridad local en esa región.

/...

13. En 1982, el Comité ejecutivo de higiene y seguridad y las autoridades locales establecieron la Dependencia de autoridades locales. El objetivo de esta Dependencia es prestar una mayor atención a la preparación de las directrices que se publican sobre normas relativas a los lugares de trabajo, cuya aplicación es responsabilidad de las autoridades locales. En el desempeño de su labor, la Dependencia establece relaciones laborales estrechas con organizaciones nacionales que representan a los empleadores y a los empleados en esos sectores.

14. En ciertas esferas especializadas, los acuerdos concertados por la Comisión de higiene y seguridad dan responsabilidades de cumplimiento a la Inspección de oleoductos y a las divisiones de ingeniería del petróleo del Departamento de Energía, a la Inspección de ferrocarriles del Departamento de Transporte y a la Real Inspección de la contaminación industrial para Escocia, como agentes de la Comisión y del Comité Ejecutivo.

15. Las inspecciones del Comité ejecutivo de higiene y seguridad se organizan por regiones y tienen su sede central en Londres. Los inspectores visitan los establecimientos de que están encargados en sus regiones y también están disponibles para ofrecer asesoramiento sobre problemas de seguridad y salud. La frecuencia de las visitas de la Inspección de fábricas se determina de acuerdo con un sistema de prioridades basado en el criterio del inspector, que tiene en cuenta a) la calidad de la administración; b) el tipo de proceso y los riesgos involucrados, y c) el grado de cumplimiento corriente observado durante una inspección.

16. La Inspección de fábricas sobre el terreno se divide en grupos por industrias denominados grupos industriales nacionales. Estos se encargan de coordinar en el plano nacional las normas de seguridad dentro de su grupo de industrias. Los inspectores sobre el terreno pueden, en caso necesario, recurrir a técnicos o inspectores especialistas, que también tienen su base en las regiones.

17. Si un inspector de cualquiera de las inspecciones descubre una infracción de la ley o los reglamentos relativos a la salud y la seguridad, está facultado, en virtud de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de 1974 para:

a) Emitir una notificación de prohibición en los casos en que exista un peligro de grave daño personal para detener la actividad que da origen a este peligro hasta que se hayan aplicado las medidas correctivas especificadas en la notificación;

b) Emitir una notificación de mejoras si hay una infracción legal de algunas de las disposiciones estatutarias pertinentes para que se remedie la falla dentro de un plazo especificado, y

c) Enjuiciar a cualquier persona que viole una disposición estatutaria pertinente en lugar de entregar una notificación además de hacerlo.

18. Además de las inspecciones, la División médica del Comité ejecutivo de higiene y seguridad de la sede y el Servicio médico de asesoramiento sobre el empleo en el terreno suministran una organización de médicos y enfermeras cuya tarea es prestar asesoramiento sobre la higiene ocupacional. El servicio, establecido en 1973 como

/...

parte del Departamento de Empleo, se puso en 1975 bajo el control de la Comisión de higiene y seguridad y funciona ahora como sección médica del Comité ejecutivo de higiene y seguridad.

19. La legislación que rige la División médica es la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de 1974 y la Ley de fábricas de 1961, enmendada por la Ley de servicios médicos para empleados de 1972. De conformidad con ciertas reglamentaciones de higiene y seguridad, el Servicio médico de asesoramiento sobre el empleo también realiza exámenes médicos periódicos de personas empleadas en procesos u operaciones a los que se aplican estos reglamentos. Los reglamentos se aplican en particular a actividades que entrañan el uso de plomo, aire comprimido, buceo, sustancias carcinógenas y radiaciones ionizantes. El Comité ejecutivo de higiene y seguridad puede delegar en médicos la responsabilidad de realizar los exámenes necesarios. En virtud de las reglamentaciones de sanidad y seguridad de 1983 (honorarios para exámenes médicos), el empleador debe pagar al Comité ejecutivo de higiene y seguridad los honorarios correspondientes al examen médico de cualquiera de sus empleados (véase el anexo 7K)

20. Como una nueva medida tendiente a estimular la mayor participación posible en el establecimiento de normas para la higiene y la seguridad en el trabajo y a lograr un consenso sobre esas normas, la Comisión de higiene y seguridad ha establecido una red de comités asesores para las industrias principales (Comités asesores industriales). Estos Comités aprovechan ampliamente la experiencia y los conocimientos tanto de la industria como, del Gobierno, las universidades y las profesiones, según convenga. Los Comités existentes son:

a) Los comités asesores industriales para los siguientes servicios o industrias: agricultura, cerámica, construcción, educación, fundición, sanidad, petróleo, papel y cartón, imprenta, ferrocarriles y caucho;

b) Los comités asesores por sectores encargados de las siguientes cuestiones: sustancias peligrosas, sustancias tóxicas, sustancias patógenas peligrosas, peligros graves, asuntos médicos e instalaciones nucleares.

21. La Comisión de higiene y seguridad recibe también asesoramiento de algunos otros comités o consejos establecidos con atribuciones más restringidas para satisfacer necesidades concretas en determinadas esferas, por ejemplo, en la concesión de aprobaciones para la adquisición de equipo.

22. Tanto en la formulación de política como en los talleres el Gobierno asigna importancia a los métodos tripartitos para mejorar y asegurar condiciones de trabajo seguras y saludables. Así, la Comisión de higiene y seguridad y los comités asesores son órganos tripartitos. El reglamento sobre representantes de seguridad y los comités de seguridad entró en vigor el 1° de octubre de 1978; este reglamento y los códigos de prácticas aprobados suministran un marco jurídico dentro del cual los empleadores y los sindicatos pueden hacer arreglos para el funcionamiento de los representantes y de los comités de seguridad en el lugar del trabajo.

/...

23. Además, todos los empleadores, excepto los más pequeños, tienen obligación en virtud de la sección 2 de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de 1974 de informar a sus empleados sobre la política de seguridad y las disposiciones para aplicar esta política. Los empleados tienen obligación en virtud de la sección 7 de esa Ley de cuidar razonablemente su propia salud y seguridad y las de otros que puedan ser afectados por sus actos u omisiones en el trabajo y también de cooperar con sus empleadores. Así, la Ley de 1974 reúne a empleadores y empleados para cooperar en el mejoramiento de la salud y la seguridad en el lugar del trabajo.

24. En el anexo 7F se dan detalles estadísticos sobre las tasas de accidentes y enfermedades.

25. La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de 1974 se aplica a los servicios de urgencia y a otros servicios estructurados, incluidos el servicio de bomberos, defensa, policía y el personal de prisiones. La salud y la seguridad de los miembros del servicio de bomberos en situaciones operacionales y de capacitación es también objeto de interés y preocupación del Consejo asesor central de brigadas de bomberos centrales constituida en virtud de la Ley de servicios de bomberos de 1947. El Comité ejecutivo de higiene y seguridad está representado en algunos subcomités encargados de cuestiones relacionadas con la higiene y la seguridad.

C. Igual oportunidad de ascenso

26. La Comisión de igualdad racial ha preparado un Código de prácticas con objeto de proporcionar directrices prácticas a los empleadores, sindicatos, organismos de contratación y empleados que les permitan comprender no sólo las disposiciones sobre el empleo que figuran en la Ley de relaciones raciales y sus consecuencias, sino también la mejor manera de poner en práctica las políticas tendientes a eliminar la discriminación racial y fomentar la igualdad de oportunidades. Si el Parlamento lo aprueba, el Código entrará en vigor el 1° de abril de 1984.

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

27. Las condiciones de trabajo referentes al descanso semanal, las horas de trabajo normales y extraordinarias, las vacaciones pagadas y la remuneración por feriados oficiales son cuestiones que, por lo general, son objeto de un acuerdo entre el empleador y el empleado (o sus representantes respectivos) y sin intervención reglamentaria ni gubernamental. Los acuerdos a que se llega respecto de estas cuestiones deben figurar en la exposición escrita de las condiciones principales de empleo a que tiene derecho la mayoría de los empleados (véanse los párrs. 3 a 5 de la sección A 3) supra).

28. Se aumentaron los días de vacaciones anuales de la mayoría de los trabajadores como consecuencia de un laudo arbitral pronunciado por el Tribunal de arbitraje de la administración pública (laudo 509). Como resultado de un acuerdo entre la Tesorería y el Consejo de sindicatos de la administración pública a principios del año en curso, se hizo extensivo al pago de horas extraordinarias y de primas por fines de semana al personal de la categoría de funcionario ejecutivo superior y de

/...

categoría equivalente; además, se concedieron primas por fines de semana y tiempo libre compensatorio por trabajos de fin de semana al personal de la categoría principal y de categoría equivalente.

Irlanda del Norte

29. El marco legislativo principal está constituido por la Ley de fábricas (Irlanda del Norte) de 1965, la Ley de oficinas y tiendas (Irlanda del Norte) de 1966, la Ordenanza de canteras (Irlanda del Norte) de 1983 y la Ley de agricultura (disposiciones de seguridad, salud y bienestar) (Irlanda del Norte) de 1959 y la Ley sobre la sanidad y la seguridad en el trabajo (Irlanda del Norte) de 1978.

30. Todos los demás aspectos pertinentes estarán acordes con las observaciones referentes a la Gran Bretaña.

Cuerpo de bomberos

a) Remuneración

31. La responsabilidad jurídica de fijar el salario y las condiciones de servicio de los miembros de las brigadas de bomberos de las autoridades locales en el Reino Unido (41.000 empleados a jornada completa y 18.900 empleados a jornada parcial) recae en cada una de las autoridades locales del cuerpo de bomberos. Pero, como ocurre con otras categorías de empleados de las autoridades locales, se celebran negociaciones centrales en los Consejos paritarios nacionales. Las dos partes que intervienen en el Consejo paritario nacional de las autoridades locales de las brigadas de bomberos son las asociaciones de autoridades locales y la asociación de bomberos de Irlanda del Norte, en representación de los empleadores, y las asociaciones del personal, en representación de los empleados. El Gobierno central no está representado en el Consejo.

32. Las mujeres que son miembros del cuerpo de bomberos reciben igual remuneración por trabajo igual y tienen derecho a las mismas condiciones de servicio que sus contrapartes varones.

33. Se proporcionó información sobre salarios y condiciones de servicio en respuesta a un cuestionario de la Oficina Internacional del Trabajo para el tercer período de sesiones de la Comisión paritaria de la administración pública (noviembre de 1980). En el anexo 7G se dan detalles sobre las escalas de remuneración vigentes.

b) Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

34. La Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, de 1974, se aplica al cuerpo de bomberos. La salud y la seguridad de los miembros del cuerpo de bomberos en situaciones operacionales y de capacitación es también objeto de interés y preocupación del Consejo asesor central de brigadas de bomberos constituida en virtud de la Ley de cuerpos de bomberos de 1947 para asesorar al Secretario de Estado sobre todas las cuestiones que surgen de la Ley de 1947, excepto las condiciones contractuales de servicio y la disciplina.

/...

c) Igual oportunidad de ascenso

35. La estructura funcional del cuerpo de bomberos es de cuadro único y en la versión enmendada del Reglamento de cuerpos de bomberos (nombramientos y ascensos) de 1978 se establecen los procedimientos que se habrán de seguir para los ascensos.

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

36. La mayoría de los miembros del cuerpo de bomberos trabaja una semana de 42 horas. En la mayoría de los casos, los bomberos trabajan cuatro días consecutivos seguidos por cuatro días libres. Durante los turnos de noche se permite normalmente dormir al personal, con tal de que se halle dispuesto a responder inmediatamente a una llamada de alarma.

Sueldo de las fuerzas armadas

37. El sueldo y las prestaciones de los miembros de las Fuerzas Armadas hasta el nivel de general de brigada (o su equivalente) inclusive se determina siguiendo las recomendaciones del Organismo de examen de la remuneración de las fuerzas armadas, que es independiente. Este órgano ha venido informando anualmente al Primer Ministro desde su creación, en 1971. El Gobierno debe aceptar las recomendaciones del Organismo de examen a menos que existan razones claras y contundentes para no hacerlo.

38. Los miembros de las fuerzas armadas reciben un "sueldo militar" general con una parte del cual tienen que pagar los alimentos y el alojamiento a tasas que reflejan los precios civiles. El personal de servicio puede también tener derecho a una amplia gama de prestaciones (por ejemplo, prestaciones de ultramar, dietas) u otras formas de remuneración adicional (por ejemplo, pagos por vuelo, inmersiones, submarinos, paracaidismo).

39. Los sueldos básicos de los distintos grados y especialidades de las fuerzas armadas se determinan sobre la base de comparaciones de la índole del trabajo (usando técnicas de evaluación de los puestos de trabajo) con los ingresos provenientes de puestos civiles de trabajo que requieran calificación y responsabilidad comparables, dejando un margen de consideración para otras condiciones de servicio. El sueldo básico se aumenta en un factor adicional (el factor-X) cuyo objeto es compensar las ventajas o desventajas de la vida de servicio con respecto a la vida civil. Los sueldos de unos 300.000 miembros del personal de servicio se determinan de esta manera.

40. El 1° de abril de 1975 las fuerzas armadas se ajustaron a las exigencias de la Ley sobre igual remuneración de 1970, al introducir sueldos básicos iguales para hombres y mujeres. En 1982, el Organismo de examen llegó a la conclusión de que persistían diferencias en las condiciones de empleo de mujeres y hombres (por ejemplo, las mujeres no prestan servicios en buques y, aunque a algunas de ellas se las ha capacitado para portar armas, no desempeñan funciones en combate), y que seguía estando justificada la diferencia en el pago del factor X a los hombres (el 10% del sueldo) y a las mujeres (que se aumentó del 5% al 7,5%) en las fuerzas armadas. A juicio del Organismo de examen, estas diferencias se justifican con arreglo a lo dispuesto en el artículo 7 de la Ley como "una distinción claramente imputable a las diferencias existentes entre las obligaciones asumidas por los hombres y las asumidas por la mujeres".

/...

Cuerpo de policía

a) Remuneración

41. La Junta negociadora de policía, establecida en virtud de la Ley de la Junta negociadora de policía de 1980 (anexo 7H) como órgano de negociación estatutario, considera todas las cuestiones que afectan a la remuneración y a las condiciones negociables del servicio de todas las categorías del servicio de policía. Todos los acuerdos de la Junta negociadora de policía deben ser aprobados por el Secretario de Estado y, en la mayoría de los casos, deben traducirse en instrumentos estatutarios antes de que puedan aplicarse.

42. Las decisiones adoptadas dentro de la Junta negociadora de policía afectan a 121.912 trabajadores (cifras de junio de 1983). Anualmente se consideran revisiones de los niveles de sueldos y, además, se revisan periódicamente los siguientes subsidios que los oficiales de policía pueden percibir:

Subsidio de alquiler;

Subsidio para uniforme;

Subsidio para ropas de civil;

Subsidio para tareas de detective;

Subsidio de vehículos de motor;

Subsidios por gastos médicos;

Subsidio para entrenadores de perros;

Subsidio de subsistencia, alimentación y alojamiento.

43. Además, los oficiales de policía empleados en Londres reciben un subsidio ponderado por lugar de destino más un subsidio adicional (que corresponden a 762 libras esterlinas y 1.011 libras esterlinas anuales, respectivamente).

44. La evolución de las escalas de remuneración figura en el anexo 7I.

45. Los oficiales de policía, varones y mujeres, reciben igual remuneración.

b) Condiciones de salud y seguridad en el trabajo

46. Las disposiciones principales de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo de 1974 no se aplican a los miembros del servicio de policía pero se ha recomendado a las autoridades policiales y a los funcionarios de categoría superior de policía que, siempre que sea posible, se extiendan a la policía los beneficios de las mejoras introducidas por la Ley.

/...

c) Igual oportunidad de ascenso

47. El procedimiento para los ascensos en los cuerpos de policía de Inglaterra y Gales se establece en el Reglamento de la policía (ascensos) de 1979 (enmendado). Todo el personal nuevo ingresará en el servicio de policía con el grado de agente. Un agente alcanza la condición necesaria para el ascenso a sargento tras servir dos años de prueba y pasar un examen en asignaturas de la policía. Antes de ascender a inspector, un sargento debe servir al menos dos años en ese grado y obtener un pase en un nuevo examen calificador. El paso de estos exámenes no supone el ascenso de modo automático, sino que meramente califica a un oficial para ser seleccionado por su jefe para el ascenso al grado inmediatamente superior. En la policía metropolitana, una parte de los ascensos a los grados de sargento e inspector se hacen por oposición, en que tienen derecho a participar todos los oficiales declarados aptos para el ascenso.

48. Para el ascenso a los grados superiores al de inspector no hay examen calificador; la selección se hace por méritos. Todos los ascensos a los grados superiores quedan limitados a los funcionarios del servicio de policía.

/...

ARTICULO 8: DERECHOS SINDICALES

A. Leyes principales

Leyes sobre relaciones sindicales y laborales de 1974 y 1976 (anexos 8A y 8B).

Ley de protección del empleo de 1975 (anexo 8C).

Ley de protección del empleo (consolidación) de 1978 (anexo 7A).

Leyes sobre el empleo de 1980 y 1982 (anexos 8D y 8E).

B. Derecho a fundar sindicatos y a afiliarse a ellos

1. Véanse los informes transmitidos por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte a la Organización Internacional del Trabajo (OIT) con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT, en relación con los convenios Nos. 87 y 98 de la OIT para el período 1° de julio de 1980 a 30 de junio de 1982. Véanse en especial los párrafos 2 a 11 de la respuesta (adjunta al informe sobre el convenio No. 98) al pedido directo de comentarios sobre las observaciones generales formuladas en 1981 por el Comité de Expertos sobre el convenio No. 98. En cuanto al párrafo 11 de dicha respuesta, cabe observar que la legislación propuesta, llamada en dicho texto proyecto de ley sobre el empleo, ha entrado en vigor como Ley sobre el empleo de 1982 (anexo 8E).

C. Derecho de los sindicatos a formar federaciones

2. Véase el párrafo correspondiente del informe inicial (E/1978/8/Add.9, artículo 8, sección C). No se ha efectuado ningún cambio.

D. Derecho de los sindicatos a funcionar libremente

3. Véanse los artículos 13, 15, 16, 17 y 29 de las leyes de 1974 y 1976 sobre relaciones sindicales y laborales enmendadas por las leyes sobre el empleo de 1980 y 1982. Véase también la sección E infra.

E. Derecho de huelga

4. Véanse los informes transmitidos por el Gobierno a la OIT con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT, sobre los convenios Nos. 87 y 98 de la OIT para el período 1° de julio de 1980 a 30 de junio de 1982. Véase en especial la respuesta (adjunta al informe sobre el convenio No. 87) al pedido directo de comentarios sobre las observaciones generales formuladas en 1981 por el Comité de Expertos sobre el convenio No. 87. En cuanto al párrafo 7 de esa respuesta, cabe observar que la Ley sobre el empleo de 1982 ha entrado ya en vigor.

5. El Gobierno del Reino Unido ha publicado recientemente propuestas legislativas con arreglo a las cuales, en los casos en que un sindicato autorice o apoye una huelga u otro tipo de acción laboral, las inmunidades respecto de la responsabilidad civil (véase el párr. 2 de la respuesta al pedido directo de comentarios sobre el convenio No. 87 de la OIT) quedarían condicionadas al apoyo de los miembros del sindicato interesados, expresado en una votación secreta.

/...

F. Restricciones especiales que se hayan impuesto al ejercicio de los derechos mencionados en las secciones B a E supra por los miembros de las fuerzas armadas, de la policía o de la administración del Estado

6. Véanse los informes transmitidos por el Gobierno a la OIT con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT sobre los convenios Nos. 87 y 98 de la OIT para el período 1° de julio de 1980 a 30 de junio de 1982.

Cuerpo de bomberos

7. No hay restricciones al derecho de los miembros del cuerpo de bomberos a afiliarse a un sindicato, y la organización y funcionamiento de los sindicatos de bomberos no están sujetas a un control estatutario específico. No hay restricciones legales al derecho de huelga.

Servicios de policía

8. Con arreglo a la sección 47 de la Ley sobre la policía de 1964 constituye delito la afiliación de un oficial de policía a un sindicato o asociación que procure ejercer control o influencia sobre la remuneración, las pensiones o las condiciones de servicio de cualquier fuerza policial. Esto no se aplica, sin embargo, a la afiliación a uno de los órganos representativos de la policía oficialmente reconocidos, a saber:

La Asociación de Jefes de Policía de Inglaterra y Gales;

La Asociación de Superintendentes de Policía de Inglaterra y Gales;

La Federación de la Policía de Inglaterra y Gales.

9. También constituye delito, con arreglo a la Ley sobre la policía de 1964, el que una persona induzca, intente inducir o cometa una acción cualquiera destinada a inducir a un oficial de policía a dejar de cumplir sus funciones. Además, la desobediencia a las órdenes constituye un delito con arreglo a lo dispuesto en el Código de disciplina policial.

Fuerzas armadas

10. No existe actualmente plan alguno de autorizar ninguna clase de representación colectiva en el servicio, ni hay prueba alguna de que la idea cuente con un grado significativo de apoyo. Debido a las restricciones especiales de la vida militar, se han tomado otras providencias para proteger los intereses de los miembros de las fuerzas armadas. Entre ellas, el establecimiento de un organismo independiente de revisión de la remuneración, procedimientos de consulta encaminados a determinar la opinión de los miembros del servicio en asuntos como la remuneración y las condiciones de servicio y un procedimiento de reparación de perjuicios para atender las demandas individuales.

/...

11. No obstante, ninguna norma prohíbe a los miembros de las fuerzas armadas afiliarse individualmente al sindicato que corresponda a su ocupación y aportar una contribución. Tampoco hay inconveniente en que los miembros de las fuerzas armadas asistan a reuniones sindicales y políticas en su tiempo libre. No obstante, mientras un miembro de las fuerzas armadas preste servicios de tiempo completo, no puede asumir ninguna otra obligación que la de aportar su contribución, ni ocupar ningún cargo en un sindicato que pueda ser incompatible con sus funciones militares. El único caso en que el Ministerio de Defensa alentaría a un miembro de las fuerzas armadas a afiliarse a un sindicato sería el de un artesano que esté a punto de terminar su servicio militar y al que la afiliación podría ayudar en sus planes de reasentamiento en la vida civil.

/...

ARTICULO 9: DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

1. Este informe se presenta en cumplimiento del artículo 16 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Con arreglo al artículo 22 de la Constitución de la OIT se ha presentado a esa organización un informe que abarca el período 1° de julio de 1976 a 30 de junio de 1980. Por lo tanto, en el presente informe se reseñará únicamente la legislación aprobada después del 30 de junio de 1980.

2. No se han efectuado cambios en las categorías de la población amparada por el plan de seguridad social ni en el alcance geográfico de éste. En noviembre de 1981 y de 1982 se modificaron las contribuciones y se aumentaron las tasas de prestaciones. Se dan detalles de estos cambios en los apéndices 1 a 3.

Prestaciones del Sistema Nacional de Seguro

3. Se aprobó un aumento del 11% en las prestaciones en general a partir de la semana que se inició el 22 de noviembre de 1982. Dicha cifra se compone de un aumento de 9% previsto en los precios de noviembre de 1981 a noviembre de 1982 más un 2% para compensar un déficit no intencional en el aumento de noviembre de 1981.

4. El aumento en los precios de noviembre a noviembre fue en realidad de 6,3% y el exceso se tendrá en cuenta cuando se examine la tasa de aumento de las prestaciones en noviembre de 1983.

2 a) Atención médica

5. A este respecto, véase el 14° Informe anual sobre la aplicación de la segunda parte del Código europeo de seguridad social (anexo 9A). En el anexo 9B se han reproducido las listas de la legislación principal y secundaria y en el informe sobre el costo de la atención médica (anexo 9C) se describe la evolución de la financiación del Seguro médico nacional.

2 b) Prestaciones en efectivo para casos de enfermedad

Autocertificación para el cobro de las prestaciones de invalidez

6. Las enmiendas al Reglamento de seguridad social (pruebas médicas, reclamaciones y pagos) de 1982 (SI 1982 No. 699), que entraron en vigor el 14 de junio de 1982, introdujeron la autocertificación para períodos de invalidez que duren siete días o menos, y para los primeros siete días de períodos más prolongados, en el sistema estatal de pago de prestaciones por enfermedad, lesiones o invalidez, y de la pensión por invalidez sin contribución previa. Antes de ser aprobado, el reglamento fue examinado por la Comisión consultiva en seguridad social. Dicha Comisión presentó el informe respectivo (Cmnd. 8560) al Secretario de Estado de Servicios Sociales en mayo de 1982.

/...

Pago obligatorio de días de ausencia por enfermedad

7. Con arreglo a las disposiciones de la primera parte de la Ley de prestaciones de seguridad social y de vivienda de 1982, a partir del 6 de abril de 1983 un empleado que se encuentre incapacitado para trabajar durante cuatro días seguidos por lo menos, tendrá derecho a recibir de su empleador una suma mínima garantizada por los días de enfermedad, por un período de hasta ocho semanas en un mismo año fiscal. El año fiscal va del 6 de abril de cada año al 5 de abril del año siguiente. Durante este período no hay derecho a la prestación estatal por enfermedad.
8. Los empleadores y empleados pueden acordar el número de "días acreditables" de ausencia por enfermedad que deben pagarse reglamentariamente. Se supone que normalmente el empleado, de no haber estado enfermo, hubiera trabajado en esos días.
9. No será obligatorio el pago de los tres primeros días acreditables de un período de enfermedad, pero para estos efectos los períodos de enfermedad separados por no más de dos semanas se contarán como uno solo.
10. Quedarán amparados por este sistema la mayoría de los empleados, pero algunos grupos quedarán excluidos. Los empleados excluidos tendrán derecho a reclamar la prestación estatal por enfermedad y la recibirán si llenan los requisitos necesarios.
11. Los grupos excluidos son los siguiente:
 - a) Los empleados que superen la edad mínima para cobrar una jubilación del Estado (que es de 60 años para las mujeres y de 65 para los hombres) cuando caigan enfermos;
 - b) Los empleados que tengan un contrato por un plazo determinado de tres meses o menos;
 - c) Los empleados cuya remuneración semanal sea inferior al nivel a que debe pagarse la contribución al seguro nacional (32,50 libras por semana en el momento en que comienza el plan);
 - d) Los empleados que se enfermen cuando todavía no han transcurrido 57 días desde un período de enfermedad por el cual se pagó una prestación estatal por incapacidad o por maternidad;
 - e) Los empleados que no hayan llegado a trabajar para el empleador cuando se enfermen;
 - f) Los empleados que se enfermen durante una paralización del trabajo ocasionada por un conflicto sindical en el que hayan participado o en el que tengan un interés directo;
 - g) Las empleadas que se enfermen durante el período de 18 semanas que se inicia la undécima semana anterior a aquella para la que se haya previsto que darán a luz;

/...

h) Los empleados que ya hayan agotado el derecho a las ocho semanas de pago reglamentario por enfermedad por parte de su empleado en ese año fiscal;

i) Los empleados que se enfermen mientras se encuentren detenidos por orden judicial;

j) Los empleados que se enfermen mientras se encuentren fuera de la Comunidad Económica Europea (a excepción de los aviadores civiles y los marinos mercantes nacionales);

k) El personal de las embajadas;

l) Los empleados cuyos empleadores no residan o no se encuentren presentes en el Reino Unido.

12. El pago obligatorio por enfermedad se hará, a una de las tres tasas semanales siguientes, de acuerdo con la remuneración media semanal del empleado. Las tasas son de 40,25 libras para quienes ganen 65 libras o más; de 33,75 libras para quienes ganen por lo menos 48,50 libras pero menos de 65 libras y de 27,20 libras para quienes ganen por lo menos 32,50 libras, pero menos de 48,50 libras. Dichas tasas se revisan cada noviembre. A partir del 6 de abril de cada año entrarán en vigor las nuevas tasas basadas en las fluctuaciones reales de los precios en el año finalizado en octubre del año anterior (si lo permiten otros factores, incluido el estado general de la economía).

13. Los empleadores tienen la responsabilidad de decidir en cada caso si debe hacerse el pago reglamentario por enfermedad y de hacerlo efectivo, pero un empleado que no quede satisfecho podrá recurrir al sistema estatal existente de adjudicación de prestaciones para obtener un dictamen obligatorio. El derecho de apelar de tales de decisiones es el mismo que en el caso de las prestaciones estatales por enfermedad, salvo que también el empleador tiene derecho a apelar.

14. Los empleadores tendrán derecho a deducir de sus contribuciones al seguro nacional el valor de los pagos reglamentarios por enfermedad que hayan efectuado.

Legislación conexas

15. La legislación conexas es la siguiente:

a) La Ley de prestaciones de seguridad social y de vivienda, de 1982;

b) La ordenanza de 1982 (Introducción No. 1) sobre la Ley de prestaciones de seguridad social y de vivienda de 1982 (SI 1982 No. 893);

c) El reglamento de 1982 sobre el pago obligatorio por enfermedad (General) de 1982 (SI 1982 No. 894);

d) El reglamento de 1982 sobre el pago obligatorio por enfermedad (a marineros, aviadores y personas que se encuentran en el extranjero) (SI 1982 No. 1349);

/...

e) El reglamento de 1982 sobre el pago obligatorio por enfermedad (adjudicación) (SI 1982 No. 1400);

f) Informe del Secretario de Estado al Parlamento.

Abolición del suplemento vinculado con la remuneración

16. Este suplemento, introducido en 1966, se abonaba además de las prestaciones por enfermedad, desempleo y lesiones y de la prestación de maternidad, tras haberse pagado dichas prestaciones durante 12 días. En el período 1981/1982, el suplemento se calculaba a partir de la remuneración semanal del solicitante entre 19,50 y 135 libras, y debía pagarse a un máximo de 14 libras por semana, durante seis meses como máximo en cualquier período de interrupción del empleo.

17. La sección 4 de la Ley (No. 2) de 1980 dispuso la reducción y subsiguiente abolición del suplemento, que se pagó por última vez el 30 de junio de 1982. Dicha decisión se adoptó debido a que si era necesario reducir los gastos de seguridad social, la abolición del suplemento acarrearía menos perjuicios que otras medidas que hubieran debido tomarse en su lugar. En cuanto a las prestaciones por enfermedad, se consideró que el compromiso asumido por la gran mayoría de los empleadores (en sus contratos privados de servicios con sus empleados) de abonar a éstos un salario total o parcial durante los períodos de enfermedad disminuía considerablemente la importancia monetaria del suplemento para la mayor parte de los solicitantes.

2 c) Prestaciones de maternidad

Subsidio de maternidad

18. Se dispuso que el subsidio de maternidad se pagase sin contribución previa.

19. Se dispuso que el subsidio de maternidad consistente en una suma fija de 25 libras se pagase sin contribución previa para todos los partos previstos para el 4 de julio de 1982 o más adelante, o que ocurriesen a partir de esa fecha. La condición de haber contribuido quedó sustituida por una simple prueba de presencia en el Reino Unido. Para tener derecho al subsidio, una solicitante que diese a luz en el Reino Unido debía haber estado presente en su territorio por más de 182 días en las 52 semanas inmediatamente anteriores al parto. Normas especiales ayudan a evitar la pérdida del derecho debido a períodos de ausencia temporal en el extranjero durante el período al que se refiere la prueba y/o por haber ocurrido el parto en el extranjero, cuando la ausencia temporal se debe a que la solicitante o su esposo están empleados en el extranjero.

20. Como efecto del cambio deberá pagarse el subsidio a unas 60.000 madres que no hubieran tenido derecho a él con arreglo a las normas sobre contribución; entre ellas se cuentan algunas de las más vulnerables del país.

21. La autoridad para el cambio provino de la Ley de seguridad social de 1980 (artículo 5); y el Reglamento de seguridad social (subsidio de maternidad) de 1981 (SI 1981 No. 1157) dispuso que entrase en vigor el 1° de abril de 1982.

/...

2 d) Prestación de invalidez

22. Como consecuencia del cambio de las disposiciones sobre las prestaciones por enfermedad, en todos los casos en que haya existido pleno derecho al pago reglamentario por enfermedad (es decir, ocho semanas en un año fiscal o en un período de incapacidad que pertenezca a dos años fiscales) y sea pagadera una nueva prestación por enfermedad, ya sea de inmediato o en un plazo de ocho semanas, se reducen de 168 a 120 los días acreditables para la prestación posterior por incapacidad o invalidez.

Pensión adicional pagadera junto con la prestación de invalidez

23. La sección 14 de la Ley de pensiones de 1975 dispone el aumento de la prestación de invalidez en relación con la Clase 1 de contribuciones pagaderas respecto de la remuneración, es decir, las contribuciones pagadas por un empleado (véase el apéndice 2). Ello significa que en cierto grado la tasa de prestación de invalidez que deberá pagarse estará vinculada con la remuneración percibida anteriormente. El plan se aplica por igual a las personas que han aportado contribuciones a las tasas normales y a las personas contratadas sin participación en el plan estatal y que pagan tasas reducidas.

24. El plan entró en vigor el 6 de abril de 1979 y todos los pagos adicionales a la pensión de invalidez, toda prestación relacionada con la edad y todo aumento por dependientes constituyen la pensión (o componente) adicional. Desde el 6 de abril de 1979 y durante los 20 años siguientes, por cada año fiscal completo hasta el fin del año anterior a aquel en que se solicita la prestación de invalidez, el beneficiario tiene derecho a una pensión adicional de un ochentavo de su remuneración, entre los límites mínimo y máximo de remuneración (véase el apéndice 2), que al dividirse por 52 da la tasa semanal de pensión adicional. Cuando el plan haya estado en vigor por más de 20 años (o sea de 1998 en adelante) el cálculo de la pensión adicional se basará en los 20 años de mejor remuneración desde 1978.

25. Al 6 de abril de 1982, la pensión adicional máxima que debía pagarse era de 8,64 libras por semana. Al igual que otras prestaciones de seguridad social, la pensión adicional se aumenta en noviembre de cada año, de conformidad con el aumento estimado de los precios. (La tasa máxima semanal a partir de noviembre de 1982 será de 9,95 libras.)

2 e) Prestaciones de jubilación

26. Véanse las tasas de prestación pagaderas en el apéndice 1.

Edad de jubilación

27. En la actualidad tienen derecho a percibir una pensión de jubilación las mujeres que hayan cumplido 60 años y los hombres que hayan cumplido 65. El Gobierno tiene el objetivo de largo plazo de establecer una edad común de jubilación y de introducir cierta flexibilidad en la edad en que una persona se jubila y comienza a recibir una pensión. Para ello, el Gobierno viene estudiando las recomendaciones de una comisión parlamentaria sobre la edad de jubilación.

/...

2 f) Prestaciones a los supérstites

Subsidio en caso de fallecimiento

28. Con ocasión del fallecimiento de toda persona que haya cumplido con una simple condición de aportación, se paga un subsidio que asciende normalmente a 30 libras. Este subsidio no se ha mantenido a la par de los aumentos de los precios y vale apenas una fracción de lo que valía cuando se lo introdujo en 1948 con un valor de 20 libras. El Gobierno está revisando el subsidio a la luz de las observaciones recibidas acerca de un documento de consulta sobre el futuro del subsidio que se publicó a principios de 1982.

Prestación a las viudas: adición vinculada con la remuneración

29. La adición vinculada con la remuneración que se pagaba junto con la prestación a las viudas en las 26 primeras semanas de viudez fue abolida por la misma legislación que abolió el suplemento vinculado con la remuneración que se pagaba junto con las prestaciones por enfermedad, desempleo, lesiones y maternidad.

2 g) Prestaciones por lesiones en el trabajo

30. La Ley de prestaciones de seguridad social y de vivienda de 1982 fue aprobada el 28 de junio de 1982. La sección 39 de esta Ley hace efectivas dos de las propuestas contenidas en el Libro blanco sobre la reforma del Plan de protección contra lesiones industriales. A partir del 6 de abril de 1983 quedó abolida la prestación por lesiones y la prestación de invalidez comenzará a pagarse tras un período de espera de 90 días (15 semanas) en lugar de 26 semanas como hasta entonces o cuando cese la incapacidad para el trabajo. Aunque la prestación por lesiones quedó abolida desde el 6 de abril de 1983 y a menos que se estén recibiendo pagos reglamentarios por enfermedad, la prestación por enfermedad deberá pagarse sin condiciones de contribución cuando la incapacidad se deba a un accidente industrial o a una enfermedad designada.

31. Por último, el límite máximo de remuneración permitida para percibir el suplemento por incapacidad para el trabajo (o sea, la suma de dinero que el solicitante puede ganar con fines terapéuticos) se elevó en noviembre de 1982 de 858 a 1.040 libras anuales. Dicho aumento superó la tasa de aumento de las prestaciones y se ajusta al aumento equivalente de la remuneración que se permite ganar con un trabajo terapéutico a los beneficiarios de una prestación por enfermedad o por invalidez, o de una pensión por invalidez sin contribución previa. Ello refleja el deseo de permitir que las personas incapacitadas que satisfagan los requisitos terapéuticos ganen algo más, sin llegar al punto en que las autoridades reglamentarias independientes no puedan ya considerarlas incapaces de trabajar.

Plan de protección contra lesiones industriales: enfermedades ocupacionales

32. En 1982 se aprobó legislación para incluir en la lista de enfermedades designadas el asma ocupacional de los trabajadores expuestos a cualquiera de siete grupos de agentes sensibilizantes (SI 1982 No. 249, Enmienda al reglamento de seguridad social (lesiones industriales) (enfermedades designadas) de 1982).

/...

También se aprobó una ley que ampliaba el alcance de los derechos de apelación en los casos de neumoconiosis y bisinosis (SI 1982 No. 566, Enmienda (No. 2) al Reglamento de seguridad social (lesiones industriales) (enfermedades designadas) de 1982).

33. Se publicaron los siguientes informes del Consejo asesor sobre lesiones industriales:

a) Sordera ocupacional (Cmnd. 8749), de noviembre de 1982, en que se recomienda ampliar la protección contra la sordera ocupacional como enfermedad designada.

b) Enfermedades relacionadas con el asbesto sin asbestosis (Cmnd. 8750), de noviembre de 1982, en que se recomienda la designación de algunas enfermedades relacionadas con el asbesto para los trabajadores del asbesto que no padecen de asbestosis detectable.

34. El Consejo asesor sobre lesiones industriales preparó otros dos informes que no han sido publicados. En ellos se recomendaba que se designasen como enfermedades industriales el Streptococcus Suis y la alveolitis alérgica externa.

Tendencias futuras sobre enfermedades ocupacionales

35. El Gobierno examina actualmente los cuatro informes mencionados. Ha aceptado las recomendaciones hechas en 1981 por el Consejo asesor sobre lesiones industriales relativas a la revisión de la lista de enfermedades designadas. Se espera llevar a cabo esta tarea más adelante, en el presente año. Se incluirá una ampliación para designar la bisinosis como enfermedad industrial de los tejedores, según la recomendación hecha por el Consejo en 1981 y aceptada también por el Gobierno. Este ha aceptado en principio la designación de la "vibración de dedo blanco" que se hará cuando se disponga de fondos. Se aguarda todavía la respuesta del Gobierno a la recomendación del Consejo de establecer un sistema limitado de "pruebas". El Consejo ha comenzado a investigar otras condiciones, entre ellas las enfermedades inducidas por la radiación, el cáncer pulmonar ocupacional y la hepatitis viral. El Consejo espera concluir en breve sus investigaciones sobre la epicondilitis del húmero y su examen del neoplasma de la vejiga.

2 h) Prestaciones por desempleo

Trabajo a jornada parcial y trabajo voluntario

Reglamento de Seguridad Social (prestaciones y créditos por desempleo, enfermedad e invalidez) de 1982 (SI 1982 No. 96).

36. Desde el 8 de marzo de 1982 ha sido más fácil para los desempleados realizar algunos trabajos, incluido el trabajo voluntario, sin perder sus prestaciones; se aumentó el límite de los ingresos ocupacionales auxiliares de 75 peniques a 2 libras diarias y se moderó algo la condición de disponibilidad, aunque se mantuvo el principio básico de que, para tener derecho a las prestaciones, el solicitante debe estar disponible para el trabajo.

/...

Introducción de la inscripción voluntaria para el trabajo

37. Desde el 18 de octubre de 1982 los desempleados mayores de 18 años de edad ya no tienen que inscribirse para trabajar en una bolsa de trabajo (u oficina de empleo) como condición para tener derecho a las prestaciones. (Los jóvenes tienen todavía el requisito de inscribirse, lo que normalmente hacen en las oficinas de orientación profesional.) No se ha modificado en lo fundamental la prueba de disponibilidad para el trabajo.

Normas para solicitar prestaciones por desempleo

Enmienda No. 2 al Reglamento de Seguridad Social (solicitudes y pagos)
(SI 1982 No. 1344).

38. En los lugares donde pueden funcionar con eficacia los procedimientos de control de solicitudes, los solicitantes cuyo empleo no ha terminado sino que se ha suspendido temporalmente pueden recibir prestaciones hasta por 13 semanas sin que tengan que acudir a la oficina de prestaciones tras la presentación de la solicitud. Anteriormente esos solicitantes tenían que presentarse semanalmente en la oficina de prestaciones. Esta modificación reduce la labor de administración de la oficina de prestaciones y ahorra inconveniencias al solicitante.

39. Estos cambios entraron en vigor el 19 de octubre de 1982 junto con otras modificaciones de carácter puramente técnico.

Requisito de que los solicitantes de prestaciones por desempleo celebren una entrevista con un funcionario encargado de comprobar el desempleo

Enmienda No. 2 al Reglamento de Seguridad Social (prestaciones de desempleo, enfermedad e invalidez) en 1982 (SI 1982 No. 1345).

40. Desde el 18 de octubre de 1982 los funcionarios encargados de comprobar el desempleo, que hasta esa fecha se ocupaban de los desempleados que solicitaban prestaciones complementarias, se ocupan actualmente también de los que solicitan prestaciones por desempleo. Se modificó el reglamento de manera que se pueda negar la prestación cuando un solicitante de prestaciones por desempleo falta injustificadamente a una entrevista con un funcionario encargado de comprobar el desempleo en relación con la obtención de un empleo. (En el reglamento ya se había previsto la negación de la prestación si el solicitante no se presentaba a esa entrevista en la bolsa del trabajo.)

2 i) Prestaciones familiares

Modificaciones en las condiciones de pago de prestaciones por hijos en el caso de algunos desertores escolares

41. Con la introducción en noviembre de 1980 del Reglamento de Enmienda (General) de las prestaciones por hijos de 1980, se hizo obligatorio el pago de estas prestaciones en relación con los hijos que abandonaban la escuela hasta el fin de las vacaciones escolares que siguen a su último período escolar, incluso en el caso en que, entretanto, el joven obtenga un empleo o una plaza en un curso de capacitación patrocinado por la Comisión de Servicios de Mano de Obra o por un empleador.

/...

42. Con efecto a partir del 31 de mayo, el Reglamento de Enmienda (General) de las prestaciones por hijos de 1982, dispone que no se pague la prestación por hijos durante ninguna semana en la que el joven esté empleado a tiempo completo o reciba una prestación en virtud de un plan de capacitación del Gobierno o una remuneración superior al subsidio para pasajes, herramientas, etc. de un empleador. Se restablece el pago de la prestación por hijos si el joven queda desempleado o abandona un curso de capacitación patrocinado antes de que finalicen las vacaciones escolares. En 1982, unos 350.000 jóvenes sintieron los efectos de la modificación en la legislación.

Progresiones generales

Arreglos para el pago de prestaciones de seguridad social

Enmienda al reglamento de prestaciones por hijos (solicitudes y pagos) de 1981 (SI 1981 No. 1772); enmienda al reglamento de seguridad social (solicitudes y pensiones) de 1982 (SI 1981 No. 1241) y enmienda al reglamento de prestaciones por hijos (solicitudes y pagos) de 1982 (SI 1982 No. 1242).

43. Desde el 15 de marzo de 1982 el método normal de pago de las prestaciones por hijos dejó de ser semanal y se realiza cada cuatro semanas. Las personas que reciben prestaciones complementarias o ingresos familiares complementarios, las viudas y otros padres sin cónyuge y las personas que experimentan una difícil situación como resultado de los pagos cada cuatro semanas tienen la posibilidad de escoger el pago semanal. Además, toda persona que tenía derecho a recibir una prestación por hijos en el momento del cambio el 15 de marzo de 1982 pudo optar por recibir el pago cada cuatro semanas o continuar en el sistema de pago semanal. Esta modificación entró en vigor el 8 de enero de 1982.

44. También se dictaron normas que permitieron que los jubilados y sus viudas, las madres que reciben prestaciones por hijos y algunos beneficiarios impedidos recibiesen el pago directo de sus prestaciones en una cuenta bancaria o de una sociedad de construcción, si así lo deseaban. Si un beneficiario opta por este método de pago, la prestación se paga cada cuatro semanas vencidas (los jubilados y las viudas pueden optar por el pago cada 13 semanas). Este nuevo servicio se facilitó a los jubilados y a las viudas desde el 4 de octubre de 1982. En 1983 los arreglos se harán extensivos a las personas que reciben subsidios de movilidad y prestaciones por hijos y en 1984 a las que reciben subsidios de asistencia. Estas modificaciones entraron en vigor el 4 de octubre de 1982.

Pensiones ocupacionales

Condiciones de los contratos excluidos del plan estatal

45. Los empleadores pueden aprovechar buenos planes de pensiones ocupacionales para contratar a sus empleados sin que participen en los arreglos de pensión estatal de jubilación relacionada con los ingresos. En marzo de 1982, tras la primera revisión reglamentaria de las condiciones estipuladas en las secciones 28 y 46 de la Ley de Pensiones de Seguridad Social de 1975 para los contratos sin participación en el plan estatal, el Gobierno anunció en un Libro Blanco (orden 8518) los cambios que surtirían efecto a partir del 6 de abril de 1983.

/...

Estos cambios son, en primer lugar, que en proporción con períodos medios más largos de aportación, disminuirá del 7% al 6,25% la reducción que se hace en el total de las contribuciones al seguro nacional respecto de los empleados contratados sin participación en el plan de pensiones estatal y, en segundo lugar, que los pagos que deben hacerse cuando los planes reembolsan sus obligaciones de pensión relacionadas con los ingresos al plan estatal aumentarán a niveles más equitativos.

Asignación para el cuidado de inválidos

Reglamento de seguridad social (asignación para el cuidado de inválidos) de 1982 (SI No. 1493), en vigor desde noviembre de 1982.

46. Toda persona tiene derecho a una asignación para el cuidado de inválidos por cada día de pago en que atienda a una persona que tenga impedimento grave si, entre otras cosas, no tiene empleo remunerado ni gana una cantidad determinada. El reglamento aumenta la cantidad determinada de 6 a 12 libras semanales a partir del 22 de noviembre de 1982. El límite anterior había estado en vigor desde que se estableció la asignación en 1976 y el aumento a 12 libras semanales está acorde con la inflación.

Asignación de movilidad

Vehículos para inválidos

Reglamento de la asignación de movilidad (enmienda) de 1981 (SI 1981 No. 1817).

47. El 13 de enero de 1982 entró en vigor una disposición que establece una excepción a la norma de que la asignación de movilidad no es pagadera a una persona que utiliza un vehículo de inválido suministrado de conformidad con la Ley Nacional de Servicio de Salud de 1977 o la Ley Nacional de Servicio de Salud (Escocia) de 1978. De conformidad con el reglamento de asignación de movilidad (enmienda) de 1981 (SI 1981 No. 1817), la excepción consiste en que el Secretario de Estado certifique que no tiene pruebas de que la persona tenga durante un período determinado el propósito de adquirir o de aprender a manejar un automóvil ordinario. Esta disposición permite a los impedidos retener su movilidad independiente durante un período de transición.

Aumento en la cuantía de las prestaciones en 1982

Declaración del Secretario de Estado HC 393.

48. En virtud de la sección 37A 4) de la Ley de Seguridad Social de 1975 el Secretario de Estado debe considerar cada año fiscal si debe aumentar la cuantía de la asignación de movilidad. Debe también presentar al Parlamento una declaración en que exponga sus conclusiones y razones. Como resultado de esta revisión, en noviembre de 1982 aumentó la asignación de 16,15 a 18,30 libras semanales, un aumento de casi el 11%.

/...

Otorgamiento automático de créditos de contribución

49. Desde el 6 de abril de 1983 a los fines del derecho a todas las prestaciones, se acreditarán contribuciones de primera clase a los hombres que residan en el Reino Unido en el año fiscal en que cumplan 60 años de edad, y en los cuatro años fiscales siguientes en la medida en que tengan obligación de hacer que el año fiscal de que se trate sea un año acreditable. Se hará una excepción a esta norma para cualquier año fiscal en que la persona haya trabajado por cuenta propia. En esas circunstancias, el reglamento dispone que se otorgue un crédito de primera clase por cada semana por la que no haya obligación de contribuir, y no se reciba ningún crédito de conformidad con otras disposiciones del reglamento de créditos.

Investigaciones y nuevas esferas

50. En el programa de investigaciones del Departamento de 1982 figuró el trabajo del equipo interno de investigaciones y encuestas encargadas por universidades y organizaciones de investigación.

51. Entre los estudios terminados en el año estuvieron:

Ajuste diferencial de las pensiones complementarias (Universidad de Edinburgo);

Encuesta sobre las reacciones de los usuarios al formulario de solicitud postal de prestaciones complementarias (Instituto de Investigación de Asuntos del Consumidor).

La dependencia interna de investigaciones concluyó la labor relacionada con el estudio de una cohorte de desempleados; se prepararon informes iniciales sobre estudios de servicios fuera del horario regular prestados por las oficinas locales de seguridad social y los departamentos de servicios sociales y de los usuarios de los centros de reubicación.

52. Continuó la labor sobre:

a) Las series de estudios de observación de los cambios introducidos por las reformas del plan complementario de 1980: la desatención de la disminución de los ingresos de las familias de un solo progenitor (Dependencia de Investigaciones de Política Social, Universidad de York); los cambios en la estructura jurídica y en los efectos de la modalidad de los pagos por necesidades excepcionales (estudio nacional, Instituto de Estudios de Política; estudio local, Universidad de Leeds) y los efectos sobre otros organismos, especialmente sobre los departamentos de servicios sociales (Escuela de Estudios Urbanos Avanzados, Universidad de Bristol);

b) Disposiciones de enlace de la oficina local del Departamento de Salud y Seguridad Social (Escuela de Economía y Ciencias Políticas de Londres); la cuarta revisión del estudio nacional del desarrollo de la infancia (Oficina Nacional de la Infancia) y la evaluación de la capacitación en el Departamento de Salud y Seguridad Social (University College, Londres).

/...

53. Se iniciaron nuevos trabajos sobre evaluación de los servicios mejorados en el centro de reubicación de Spur House; y estudios monográficos en asociación con un estudio de las normas de vida de los hombres desempleados con familia. La dependencia interna de investigaciones inició estudios del servicio de bienestar del personal y de una fórmula para evaluar los derechos a recibir complementos de la prestación de viviendas.

54. La División de Estudios Sociales de la Oficina de Población, Censos y Encuestas se encargó durante el año de un estudio de las normas de vida de los hombres desempleados con familia (para el Departamento de Salud y Seguridad Social), y sobre el desempleo y los impedidos (para la Comisión de Servicios de Mano de Obra, que interesa también al Departamento de Salud y Seguridad Social).

Cuerpo de bomberos

55. Cabe mencionar la respuesta al cuestionario de la OIT: segundo período de sesiones del Comité Mixto de Administración Pública (25 de noviembre a 5 de diciembre de 1975) (referencia 6/05 311/1974 del Departamento de Empleos). Los miembros de las brigadas de bomberos están protegidos por la legislación nacional en lo tocante a las prestaciones de seguridad social, complementadas según proceda por el Plan de Pensiones de Bomberos que abarca prestaciones por jubilación y lesiones.

Servicio de policía

56. Los oficiales de la policía tienen los mismos derechos a las prestaciones de salud y seguridad social que los demás miembros de la comunidad. Además, tienen derecho al reembolso de los gastos incurridos de conformidad con la Ley Nacional de Servicios de Salud de 1977 en relación con determinados medicamentos, medicinas e instrumentos y para el tratamiento dental.

/...

SEGUNDA PARTE. TERRITORIOS NO METROPOLITANOS

1. El 20 de mayo de 1976, el Reino Unido modificó el alcance del Pacto para aplicarlo a los siguientes territorios no metropolitanos: Belice, Bermudas, Gibraltar, Hong Kong, las Islas Caimán, las Islas Falkland y dependencias, las Islas Gilbert, la Isla Pitcairn, las Islas Salomón, las Islas Turcas y Caicos, las Islas Vírgenes Británicas, Santa Elena y dependencias y Tuvalu.
2. Desde esa fecha, Belice, las Islas Gilbert, las Islas Salomón y Tuvalu han pasado a ser Estados independientes.
3. Respecto de los territorios no metropolitanos restantes, el Gobierno del Reino Unido se ha reservado el derecho a postergar la aplicación del apartado ii) del inciso a) del artículo 7 en cuanto se relaciona a la disposición sobre salario igual por trabajo igual para los hombres y las mujeres que trabajan en el sector privado en Bermudas y Hong Kong.
4. El Gobierno del Reino Unido se ha reservado el derecho de no aplicar a Hong Kong el inciso b) del párrafo 1 del artículo 8.
5. Si bien reconoce el derecho de toda persona a la seguridad social, de conformidad con el artículo 9, el Gobierno del Reino Unido se ha reservado el derecho a postergar la aplicación de este derecho en las Islas Caimán y las Islas Falkland debido a la escasez de recursos en esos territorios.
6. En los cuadros que figuran a continuación se indican los informes y decisiones recientes que guardan relación con el Pacto presentados a la OIT por los territorios no metropolitanos que quedaron comprendidos en el alcance del Pacto y que todavía no han logrado su independencia.

/...

BERMUDAS

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

- Artículo 6 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C29, 1981; C105, 1981; C82, 1982.
- Artículo 7 Condiciones Convenio No. 133, aplicado sin modificaciones
de trabajo (27 de agosto de 1981).

Informe presentado con arreglo al artículo 19:
C138, 1980.

Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C94, 1982; C65, 1981; C115, 1982.
- Artículo 8 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C11, 1980 y 1982; C84, 1980 y 1982; C87, 1980 y 1982;
C98, 1980 y 1982; C135, 1981.

Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre
consultas tripartitas (R152), 1981.
- Artículo 9 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C12, 1981; C42, 1981; C17, 1981; C8, 1982.

ISLAS VIRGENES BRITANICAS

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

- Artículo 6 Informe presentado con arreglo al artículo 22:
C97, 1981.
- Artículo 7 Salarios Informe presentado con arreglo al artículo 22:
C26, 1981.

Condiciones C7, 1981; C50, 1981; C58, 1981; C85, 1981; C65, 1981;
de trabajo C86, 1981.
- Artículo 8 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C11, 1981; C84, 1981; C87, 1981; C98, 1981.

Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre
consultas tripartitas (R152), 1981.
- Artículo 9 Informe presentado con arreglo al artículo 22:
C12, 1981.

/...

ISLAS FALKLAND

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

- Artículo 7 Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre el Convenio No. 138, 1980.
- Artículo 8 Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre consultas tripartitas (R152), 1981.

Las Islas Falkland tienen una población reducida y no presentan problemas de desempleo o problemas sociales en su propia comunidad. Los sindicatos existen y pueden funcionar en completa libertad.

La administración de las Islas Falkland quedó gravemente interrumpida por la invasión argentina en 1982, que creó muchos problemas que aún subsisten. Se espera que en breve las Islas Falkland puedan reanudar su presentación habitual de informes respecto de los Convenios de la OIT.

GIBRALTAR

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

- Artículo 6 Informes presentados con arreglo al artículo 22: C2, 1981; C105, 1981; C44, 1982; C82, 1982.
- Artículo 7 Salarios Informes presentados con arreglo al artículo 22: C26, 1980; C94, 1982; C100, 1982.
- Condiciones de trabajo Convenio No. 133, aplicado sin modificaciones (4 de diciembre de 1981).
- Informe presentado con arreglo al artículo 19: C138, 1980.
- Informes presentados con arreglo al artículo 22: C7, 1980; C15, 1980; C58, 1980; C45, 1981; C86, 1981; C150, 1982.
- Artículo 8 Convenio No. 150, aplicado sin modificaciones (11 de agosto de 1980).
- Convenio No. 151, aplicado sin modificaciones (11 de agosto de 1980).
- Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre consultas tripartitas (R152), 1981.
- Informes presentados con arreglo al artículo 22: C11, 1980 y 1982; C84, 1980 y 1982; C87, 1980 y 1982; C98, 1980 y 1982; C39, 1980; C35, 1980; C151, 1982.

Artículo 9 Reglamento enmendado sobre seguros No. 42, presentado en 1980.
Informes presentados con arreglo al artículo 22: C12, 1981; C17, 1981.

HONG KONG

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

Artículo 6 Convenio No. 2, aplicado sin modificaciones (25 de junio de 1982).
Convenio No. 22, aplicado sin modificaciones (30 de marzo de 1982).
Informes presentados con arreglo al artículo 22: C2, 1981; C29, 1981; C50, 1981; C105, 1981; C142, 1981.
Véase también el estudio sobre la fuerza laboral de Hong Kong, que se transmitió a la OIT en noviembre de 1980.

Artículo 7 Salarios Informes presentados con arreglo al artículo 22: C26, 1980; C94, 1980 y 1982; C95, 1980 y 1982.

Condiciones de trabajo Convenio No. 92, aplicado sin modificaciones (11 de agosto de 1980).
Convenio No. 10, aplicado con modificaciones (3 de marzo de 1980).
Convenio No. 150, aplicado con modificaciones (30 de marzo de 1981).
Convenio No. 42 aplicado con modificaciones (14 de enero de 1981)
Convenio No. 17, aplicado con modificaciones (14 enero 1981).
Convenio No. 73, aplicado con modificaciones (25 de junio de 1982).
Convenio No. 147, aplicado con modificaciones (26 de julio de 1982).
Modificación revisada respecto del convenio No. 59 (23 de diciembre de 1980).

/...

Modificación revisada respecto del convenio No. 90
(11 de agosto de 1980).

Modificación revisada respecto de los convenios Nos. 14,
90, 101 y 148 (9 de abril de 1981).

Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C7, 1980; C10, 1980 y 1982; C15, 1980; C32, 1980; C58,
1980; C81, 1981; C45, 1981; C64, 1981; C86, 1981; C82,
1982; C115, 1982; C124, 1982; C8, 1982.

Horario de
trabajo

Convenio No. 14, aplicado con modificaciones
(11 de febrero de 1980).

Modificación revisada respecto del convenio No. 14
(30 de marzo de 1983).

Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C14, 1980 y 1982.

Artículo 8

Convenio No. 151, aplicado sin modificaciones (1981).

Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre
consultas tripartitas (R152), 1981.

Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C11, 1980 y 1982; C87, 1980 y 1982; C98, 1980 y 1982;
C144, 1980 y 1982; C141, 1981.

Artículo 9

Convenio 101, aplicado con modificaciones
(13 de noviembre de 1979).

Convenio 42, aplicado sin modificaciones
(9 de enero de 1981).

Modificación revisada respecto del convenio No. 17
(1981).

Modificación revisada respecto del convenio No. 101
(30 de marzo de 1983).

Informes presentados con arreglo al artículo 22: C101,
1980 y 1982; C12, 1981; C17, 1981; C42, 1981; C32, 1982.

/...

MONTSERRAT

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

- Artículo 6 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C97, 1980; C29, 1981; C50, 1981; C105, 1981; C82, 1982;
C97, 1982.
- Artículo 7 Salarios Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C26, 1980; C95, 1982.
- Condiciones Informe presentado con arreglo al artículo 19:
de trabajo C138, 1980.
- Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C138, 1980; C64, 1981; C65, 1981; C85, 1981; C86, 1981.
- Horario de C14, 1982.
trabajo
- Artículo 8 Informe presentado con arreglo al artículo 19 sobre
consultas tripartitas (R152), 1981.
- Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C11, 1980 y 1982; C87, 1980 y 1982; C84, 1980 y 1982;
C98, 1980 y 1982.
- Artículo 9 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C17, 1981; C12, 1981; C42, 1981; C8, 1982.

ISLA PITCAIRN

La isla tiene una superficie aproximada de dos millas cuadradas y una población de 68 personas (1981). Cuenta con un Consejo que regula la vida de la comunidad. Debido a su tamaño, es poco práctico legislar respecto de Pitcairn como si fuese un Estado moderno.

SANTA ELENA

Informes y decisiones recientes presentados a la OIT

- Artículo 6 Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C105, 1980 y 1981; C86, 1981; C29, 1981; C82, 1982.
- Artículo 7 Condiciones Informes presentados con arreglo al artículo 22:
de trabajo C5, 1980; C10, 1980 y 1982; C16, 1980; C85, 1980 y 1981;
C59, 1980 (respuesta a una petición directa); C64, 1981;
C65, 1981; C150, 1982.
- Convenio No. 150 aplicado sin modificaciones
(11 de agosto de 1980).

/...

Horario de trabajo Informes presentados con arreglo al artículo 22:
C63, 1980; C14, 1982.

Artículo 8

Convenio No. 151, aplicado sin modificaciones
(11 de agosto de 1980).

Informes presentados con arreglo al artículo 22: C84,
1982; C98, 1982; C151, 1982.

Artículo 9

Informes presentados con arreglo al artículo 22: C19,
1980; C17, 1980 (respuesta a una solicitud directa);
C12, 1981; C8, 1982; C11, 1982.

ISLAS TURCAS Y CAICOS E ISLAS CAIMAN

Son estas pequeñas comunidades isleñas a las que, debido a su tamaño, no se les pide ratificar los convenios de la OIT. Ambas tienen sindicatos libres y disposiciones legislativas para aplicar el salario mínimo.

En las Islas Turcas y Caicos se promulgó en 1980 un reglamento sobre normas laborales equitativas (véase el anexo infra, segunda parte).

/...

Anexo

LISTA DE MATERIAL DE REFERENCIA a/

PRIMERA PARTE. REINO UNIDO DE GRAN BRETAÑA E IRLANDA DEL NORTE

Artículo 6

Anexo

- 6A Comisión de Igualdad de Oportunidades, quinto informe anual, 1980.
- 6B Comisión de Igualdad de Oportunidades, sexto informe anual, 1981.
- 6C Disposición sobre guarderías.
- 6D Comisión de Igualdad de Oportunidades, medidas positivas (folleto publicitario).
- 6E Disposiciones mencionadas firmadas por el Ministro de Estado en virtud de la sección 47 de la Ley de discriminación por razones de sexo, de 1975: lista de órganos de capacitación.
- 6F Departamento del Empleo, Subdivisión de servicios de carreras, enfoques relativos a la práctica de servicios de carreras, vols. 1 a 11.
- 6G Tol Bedford, Vocational guidance interviews explored: a model and some training implications, Departamento del Empleo, Subdivisión de servicios de carreras, diciembre de 1982.
- 6H Boletín de carreras: informe sobre servicios de carreras (Inglaterra) 1981-1982.
- 6I Mayor cooperación entre el Servicio de carreras y el Servicio del Empleo, documento preparado por el Departamento del Empleo y la Subdivisión de servicios de carreras en consulta con la Oficina de Escocia y la Oficina de Gales y la División de Servicios del Empleo de la Comisión de la Mano de Obra, marzo de 1983.
- 6J Malcolm Ballantine, The application of computers in the Careers Service, octubre de 1980.
- 6K Reglamentos sobre la transferencia de empresas (protección del empleo) de 1981.
- 6L Reglamentos sobre la policía, de 1979 (en su forma enmendada).

a/ El material de referencia puede consultarse en los archivos de la Secretaría, en el idioma original en que fue enviado por el Gobierno del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte.

Artículo 7

Anexo

- 7A Ley de protección del empleo (texto codificado), de 1978 (en su forma enmendada).
- 7B Remuneraciones: mecanismo de fijación del salario mínimo.
- 7C Leyes especificadas en el cuadro I de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, de 1974 y los instrumentos promulgados en virtud de éstas, aún vigentes en julio de 1982 (reemplaza la lista que figura en las págs. 63 a 80 del documento E/1978/8/Add.9).
- 7D Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, de 1974: instrumentos promulgados en virtud de las partes I y IV pertinentes a las responsabilidades de la Comisión de higiene y seguridad (reemplaza la lista que figura en las págs. 55 a 62 del documento E/1978/8/Add.9).
- 7E Lista de códigos de práctica aprobados que han sido promulgados en virtud de la sección 16 de la Ley sobre la salud y la seguridad en el trabajo, de 1974.
- 7F Detalles estadísticos sobre las tasas de accidentes y enfermedades (reemplazan los cuadros en las págs. 46 a 54 del documento E/1978/8/Add.9).
- 7G Escalas de remuneraciones de los cuerpos de bomberos al 1° de abril de 1983.
- 7H Ley sobre la junta de negociaciones de la policía, de 1980.
- 7I Escalas de remuneraciones de la policía, de 1946 a 1983.
- 7J Reglamentos sobre ascensos en la policía, de 1979 (en su forma enmendada).
- 7K Reglamento sobre la salud y la seguridad (honorarios de exámenes médicos), de 1979, 1981 y 1983.

Artículo 8

Anexo

- 8A Ley de relaciones sindicales y laborales de 1974.
- 8B Ley de relaciones sindicales y laborales (enmienda) de 1976.
- 8C Ley de protección del empleo de 1975.
- 8D Ley sobre el empleo de 1980.
- 8E Ley sobre el empleo de 1982.

/...

Artículo 9

Anexo

- 9A 14° Informe Anual sobre la Aplicación de la Parte II del Código Europeo de Seguridad Social (comprende el período 1° de julio de 1981 a 30 de junio de 1982).
- 9B Lista de las disposiciones legislativas principales y subordinadas correspondientes a la aplicación del Código Europeo de Seguridad Social.
- 9C Departamento de Salud y Seguridad Social (1983), la atención de la salud y su costo.

Apéndice

- 1 Tasas de beneficios, aumentadas en noviembre de 1982.
- 2 Tasas de contribución sobre las ganancias a partir del 6 de abril de 1982.
- 3 Tasas de contribución sobre las ganancias a partir del 6 de abril de 1983.

SEGUNDA PARTE. TERRITORIOS NO METROPOLITANOS

- Anexo. Reglamento sobre normas laborales equitativas, de 1980: Islas Turcas y Caicos.

/...