

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN ELIGE NUEVO PRESIDENTE.—El embajador Umarjadi Njotowitjono, Representante Permanente de Indonesia en Ginebra, fue elegido presidente del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo por el período 1971-72, durante la 183 reunión del Consejo celebrada en Ginebra en el mes de junio.

El nuevo presidente sucede a S. O. Koku, de Nigeria.

El señor Njotowitjono actúa como representante de Indonesia en el Consejo de Administración desde 1969.

El Consejo de Administración procedió a la reelección de sus dos vicepresidentes: Gulmar Bergenström (Suecia), presidente del Grupo de los Empresarios y Joseph Morris (Canadá), presidente del Grupo de los Trabajadores.

NUEVAS ADHESIONES AL CÓDIGO INTERNACIONAL DEL TRABAJO.—Las cuatro nuevas normas internacionales del trabajo adoptadas durante la 56 reunión de la Conferencia de la Organización Internacional del Trabajo, en junio, llevan el número total de convenios a 136 y el de recomendaciones a 144.

Se registraron 66 ratificaciones de convenios por quince países entre abril y junio, llevando el total de ratificaciones a 3.772.

Los países y los convenios ratificados son los siguientes: República Federal de Alemania (núm. 122), Australia (núm. 122), Ceilán (núm. 26), República Democrática del Congo (núm. 99), Checoslovaquia (núm. 130), España (núms. 44, 52, 53, 58, 59, 60, 63, 69, 74, 77, 78, 79, 90, 91, 94, 96, 101, 106, 108 y 129), Francia (núm. 106), Italia (núms. 91, 99, 103, 112, 115, 119, 120, 122, 123, 124 y 127), Japón (núms. 26, 116 y 131), República Árabe Libia (núms. 1, 3, 14, 26, 50, 81, 122 y 131), Noruega (núm. 129), Países Bajos (núm. 100), Panamá (núms. 32, 55, 56, 68, 69, 71, 73, 74, 92, 94, 107, 117 y 126), Reino Unido (núm. 100) y Venezuela (núms. 111 y 120).

DESCENTRALIZACIÓN.—Al presentar el proyecto de Programa y presupuesto 1972-1973 ante la Conferencia, el Director General de la Organización Internacional del Trabajo, explicó que dicho programa permitiría continuar la descentralización de la estructura de la Organización Internacional del Trabajo, de manera de permitir una colaboración más eficaz con los Estados miembros y con sus empresarios y trabajadores. Ya se han traspasado amplios poderes y recursos considerables de la sede de Ginebra a la oficina regional asiática. En el curso del bienio 1972-73 se tomarán medidas similares con respecto al continente americano, y la descentralización a la oficina regional africana tendrá lugar en el bienio siguiente. El proyecto se basa en un nuevo criterio de concepción y ejecución de los programas de cooperación técnica que ejecuta la Organización Internacional del Trabajo. Esta transformación —expresó el señor Jenks— resulta muy urgente en relación con la estrategia internacional para el Segundo Decenio del Desarrollo adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas, y con la reorganización del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo sobre la base de una programación nacional.

MISIONES DEL PROGRAMA MUNDIAL DEL EMPLEO A KENIA E IRÁN.—Los Gobiernos de Kenia e Irán han pedido ayuda a la Organización Internacional del Trabajo para la planificación de estrategias nacionales conducentes a una expansión del empleo productivo.

Estas misiones de la O. I. T. serán similares a las ya efectuadas en Colombia y Ceilán como parte del Programa Mundial del Empleo, adoptado por la O. I. T. para hacer frente al aumento de los índices mundiales de paro.

Las conclusiones de la primera misión organizada por la O. I. T. en el marco de este Programa, que publicó su informe en 1970, están bajo estudio del Gobierno de Colombia. Dentro de pocos meses se espera la publicación de un informe similar sobre Ceilán, país a donde viajó recientemente otra misión sobre empleo que estudió las características y las posibles soluciones de ese problema.

NUEVOS PROYECTOS DE COOPERACIÓN TÉCNICA.—La O. I. T. llevará a cabo cinco nuevos proyectos de cooperación técnica financiados por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Estos proyectos fueron aprobados en la reunión ordinaria semestral del Consejo de Administración del PNUD, realizada en Santiago de Chile en el mes de junio. Son los siguientes:

Congo (República Democrática): Establecimiento de un Instituto Regional de Formación Profesional.

Rumania: Aportes al Centro de Formación Hotelera y Turística.

Turquía: Organización y desarrollo de un Programa Nacional de Formación Industrial.

Zambia: Formación de personal ferroviario.

Un proyecto multinacional destinado a la formación de mandos superiores y técnicos, así como especialistas en productividad, a llevarse a cabo en el Centro Internacional de Perfeccionamiento Profesional y Técnico de Turín. Este proyecto abarca becarios de los siguientes países: Brasil, Colombia, Chile, Ecuador, Etiopía, Kenia, Perú, Sudán Tanzania, Uganda y Venezuela.

Todos los gobiernos que han solicitado la asistencia de la O. I. T. contribuirán al financiamiento de los proyectos mediante el aporte de personal nacional, equipo, terrenos y edificios.

ORGANIZACIONES INTERNACIONALES

COMUNIDADES EUROPEAS: CREACIÓN DE UNA COMISIÓN SOBRE CUESTIONES DE EMPLEO.—El Consejo de Ministros de las Comunidades Europeas decidió crear una Comisión Permanente sobre el Empleo que asesore a la Comunidad. Hacía ya cierto tiempo que se examinaba una propuesta en ese sentido, pero se adoptó definitivamente el 14 de diciembre de 1970, en gran parte gracias al impulso que le dio un acuerdo realizado entre las organizaciones de empresarios y las de trabajadores en el curso de una conferencia sobre problemas del empleo que celebró anteriormente la Comunidad en el curso del mismo año. La Comisión Permanente debe servir para fomentar las conversaciones entre los representantes de los empresarios y de los trabajadores, a fin de facilitar la coordinación de las políticas de empleo de los Estados miembros y de armonizarlas con los objetivos de la Comunidad.

Los Estados miembros y la Comisión de la Comunidad serán miembros natos del nuevo órgano, mientras que los empresarios y los trabajadores estarán representados paritariamente por sus organizaciones respectivas. Las normas de procedimiento precisan que cada una de las cuatro partes podrá proponer temas como objeto de discusión, y el Consejo de Ministros consultará con la nueva Comisión antes de tomar decisiones sobre la política del empleo.

POLÍTICA SOCIAL

HACIA UNA POLÍTICA COMÚN DE EXTRANJEROS EN LOS PAÍSES NÓRDICOS.—Los Gobiernos de Dinamarca, Finlandia, Noruega y Suecia han recibido un informe de una comisión de expertos nórdicos sobre la política y la legislación de sus países en materia de inmigración extranjera. La Comisión advirtió que actualmente no están reunidas las condiciones previas para fijar una política co-

mún en esa materia, pero que ello no era óbice para tratar de aplicar principios comunes cuando las circunstancias fueran análogas.

El propósito de la política de empleo de los países nórdicos, señaló la Comisión, era lograr y mantener un empleo lleno, productivo y libremente elegido, lo que supone la posibilidad de ajustar la inmigración de trabajadores ajenos a la región según la situación del empleo. Antes de decidir si se necesita mano de obra adicional del exterior hay que ver si no es factible trasladar a trabajadores de los lugares con desempleo, o bien llevar allí empresas de otros sectores. También se debería estudiar el efecto que tendría la entrada de trabajadores extranjeros en el empleo de los trabajadores de edad, de los inválidos y de otros grupos marginales.

La Comisión opinó que la mano de obra extranjera no debía servir de reserva supletoria, a la que se recurriera en época de escasez y se impusiera la obligación de salir del país en época de superabundancia.

No es conveniente que los inmigrantes se concentren en las ocupaciones mal retribuidas, y a fin de evitarlo se debería vigilar atentamente la forma en que se distribuyen por profesiones.

La contratación de trabajadores extranjeros debería hacerse de manera que no se despoje a ningún país de la mano de obra calificada que necesita.

Condiciones de trabajo y nivel de vida.—Todos los países nórdicos aceptaron el principio de que los trabajadores extranjeros deben disfrutar de condiciones de trabajo y niveles de vida tan favorables como sus nacionales. En ningún caso debe apartarse de este principio fundamental, y la Comisión recalcó que los inmigrantes deberían tener derecho a normas de alojamiento comparables con las de la población local. Cuando escasearan las viviendas, los inmigrantes correrían el riesgo de verse obligados a vivir en condiciones que la población local no aceptaría, lo que posiblemente diera origen a un «proletariado de la vivienda» extranjero; por consiguiente, se deberían verificar las posibilidades de alojamiento antes de conceder permisos de residencia o de trabajo. En principio, las viviendas provisionales sólo se deberían aceptar cuando los extranjeros residen en el país por poco tiempo, y siempre deberían responder a ciertos requisitos mínimos.

La Comisión opinó que no era conveniente separar al inmigrante de sus familiares al negar a éstos la entrada en el país; la Comisión no juzgó oportuno indicar a qué familiares se debía admitir, en vista de que el Consejo de Europa se estaba ocupando en el asunto.

Permisos de Inmigración.—La inmigración debería estar siempre sujeta a una investigación previa, dijo la Comisión, y la cuestión del permiso debería quedar resuelta antes de que el trabajador intente entrar en el país. Para deter-

minar el período de validez del permiso habría que hallar un justo equilibrio entre los intereses a corto plazo del país, que tratan de regular las entradas conforme a las necesidades del mercado del empleo, y los intereses del trabajador, que gozaría de mayor seguridad si la validez del permiso fuera más larga. A juicio de la Comisión, se llegaría a un buen término medio previendo que tanto el permiso inicial como las prórrogas deberían ser de un año por lo menos.

Los extranjeros que residen por largo tiempo en cualquiera de los cuatro países están autorizados, en principio, a permanecer, aunque haya fluctuaciones económicas, y la Comisión consideró que consagrando legalmente ese derecho se daría a los extranjeros mayor seguridad y un apego más profundo por el país de acogida. La Comisión sugirió que Dinamarca, Finlandia y Noruega armonizaran su reglamentación sobre el establecimiento con la de Suecia.

La Comisión sugirió también que se igualaran las normas que rigen la denegación del ingreso y la expulsión, y manifestó que, en general, los extranjeros deberían tener derecho a recurrir contra la denegación del permiso de residencia o de trabajo y contra las órdenes de exclusión o de expulsión.

CONDICIONES DE TRABAJO

LUXEMBURGO: DURACIÓN DEL TRABAJO.—Por Ley de 9 de diciembre de 1970 se reduce y reglamenta en Luxemburgo la duración del trabajo. Esta Ley se aplica a todos los trabajadores de los sectores públicos y privados de la economía, con excepción de cuatro categorías de empresas o de trabajadores: las empresas familiares en que sólo trabajan los miembros de la familia del empresario, las empresas de transporte fluvial, las empresas feriantes y los trabajadores a domicilio.

Por otra parte, la Ley prevé que para determinadas personas —personal doméstico y trabajadores de las empresas agrícolas de tipo familiar, hoteles, restaurantes y establecimientos similares, establecimientos hospitalarios y transportes por carretera— el régimen de la duración del trabajo debe reglamentarse mediante contrato colectivo o, en su defecto, mediante reglamentos de administración pública.

Duración del trabajo.—La Ley enuncia el principio general y fundamental de una reducción de la duración del trabajo que se efectuará en dos etapas: desde el momento de la entrada en vigor de la Ley, la duración normal se fija en ocho horas por día y cuarenta y cuatro horas por semana; a partir del 1 de enero de 1975 la duración cotidiana del trabajo será la misma, pero la duración semanal se reducirá a cuarenta horas.

La duración del trabajo se define como el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición de su empresario, quedando entendido que ese tiempo puede determinarse mediante contratos colectivos o reglamentos de administración pública en el caso de los trabajos que son de carácter fundamentalmente intermitente. Se precisa además que la duración del trabajo en las minas y otros trabajos subterráneos incluye el tiempo necesario para bajar al lugar de trabajo o subir de él.

Excepciones.—Dentro de ciertos límites se prevén excepciones a la duración diaria del trabajo cuando las horas de trabajo se reparten por lo menos entre cinco días por semana. En lo que se refiere a la semana, la duración media puede calcularse sobre la base de un período de cuatro semanas como máximo en las empresas donde el trabajo está organizado por equipos sucesivos, siempre que no exceda de diez horas diarias. Este límite de diez horas debe ser igualmente respetado en el caso de las excepciones que pueda autorizar el Ministro del Trabajo, teniendo presentes las condiciones particulares de algunos sectores de actividad o con el propósito de ajustarse a las necesidades técnicas. Las horas trabajadas que excedan de la duración normal del trabajo cuando se trata de trabajos preparatorios o complementarios están también sujetas a la autorización del Ministro de Trabajo y son compensadas con días de descanso.

Las horas perdidas por razones fortuitas o de fuerza mayor, comunicadas a la Inspección del Trabajo y de Minas, pueden recuperarse en el curso de los dos meses que siguen a la reanudación del trabajo, recuperación que no permite, sin embargo, que la duración del trabajo sea superior a diez horas diarias y a cuarenta y ocho horas por semana.

Si existe escasez de mano de obra en algunos sectores, ramas o empresas es posible prolongar la duración normal del trabajo mediante contrato colectivo, hasta un máximo de diez horas diarias y cuarenta y ocho horas por semana. Esta clase de excepciones deben ser aprobadas previamente por el Ministro del Trabajo y sólo pueden preverse por un período no superior a dos años.

Horas extraordinarias.—Además de las excepciones previstas, todo trabajo que sobrepase los límites diarios y semanales normales se considera extraordinario.

El trabajo en horas extraordinarias, que está sometido a la autorización ministerial, se limita a diversos casos excepcionales. Sin embargo, no se necesita ninguna autorización cuando el trabajo suplementario está destinado a hacer frente a un accidente o cuando se trata de situaciones de urgencia o de fuerza mayor y solamente para evitar que el funcionamiento normal de la empresa sufra un entorpecimiento grave. En este caso, el jefe de empresa debe informar a la dirección de la Inspección del Trabajo y de Minas.

En general, sólo podrán trabajarse dos horas extraordinarias por día y la duración diaria total no podrá exceder de diez horas, aunque esta limitación no se aplica cuando se trata de accidente o de un caso de fuerza mayor.

La remuneración del trabajo suplementario equivale al salario normal más 25 por 100.

Disposiciones generales, penales y transitorias.—Las reducciones de la duración del trabajo previstas por la nueva Ley no pueden dar lugar en ningún caso a una disminución de la remuneración o a la supresión de una ventaja ya existente en favor del trabajador. Los salarios por hora o a destajo se adaptarán a los nuevos horarios.

Otras disposiciones de la Ley se refieren a solicitudes de autorización —cuyo procedimiento, en algunos casos, prevé la consulta con las organizaciones profesionales y sindicales interesadas— y a la inscripción en un registro de las prolongaciones de la duración normal del trabajo.

Pueden establecerse reglamentaciones derogatorias mediante contrato colectivo, siempre que no sean menos favorables que las disposiciones legales, ya que en este último caso serían jurídicamente nulas.

Por último, la Ley establece las sanciones impuestas a las infracciones y fija un calendario preciso de las horas extraordinarias que, entre 1971 y 1979, pueden trabajarse sin autorización previa, pero respecto de las cuales debe presentarse un informe mensual a la Inspección del Trabajo y de Minas.

ESTADOS UNIDOS: LEY SOBRE SEGURIDAD SOCIAL E HIGIENE EN EL TRABAJO.—La Ley de 1970 sobre seguridad e higiene en el trabajo entró en vigor el 28 de abril de 1971.

En términos generales, la Ley está destinada a garantizar la seguridad y la higiene en las condiciones de trabajo autorizando la aplicación de las normas dictadas en virtud de sus disposiciones, estimulando y facilitando los esfuerzos que hacen los Estados federales por asegurar esas condiciones de trabajo y previendo investigaciones, información, educación y formación en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

El empresario debe garantizar la seguridad y la higiene en las condiciones de trabajo y cumplir las normas dictadas en virtud de la Ley (que sustituirán las establecidas anteriormente, en particular en virtud de la Ley Wals-Healy de 1936 y la Ley de 1965 sobre los contratos de empleo). El trabajador deberá cumplir todas las disposiciones aplicables a sus actos y conducta.

Se dispone detalladamente la forma en que el Secretario de Trabajo deberá aplicar estas normas de seguridad e higiene, en especial mediante la promulgación de las normas relativas a la protección contra las materias tóxicas y los agen-

tes perjudiciales para la salud, la utilización de etiquetas u otras formas de advertencia respecto de los riesgos a que están expuestos los trabajadores, tratamiento médico de urgencia, utilización de equipo protector y control de la exposición de los trabajadores a tales riesgos. En la Ley se dispone también que, cuando sea necesario, las normas deben prescribir el examen médico de los trabajadores expuestos a riesgos en su actividad laboral.

Se crea el Comité Nacional Consultivo en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, que asesorará al Secretario del Trabajo y al Secretario de Salud Pública, Educación y Bienestar Social en lo que respecta a su aplicación. Este Comité estará compuesto de doce miembros, con igual representación de los empresarios, de los trabajadores, de profesiones relacionadas con la seguridad e higiene en el trabajo y del público en general, y su presidente será uno de los miembros procedentes de los órganos públicos. También se crea un Comité consultivo tripartito encargado de colaborar con el Secretario del Trabajo en sus funciones relacionadas con el establecimiento de las normas.

Se establece que el Secretario del Trabajo tiene autoridad para efectuar inspecciones e investigaciones y se prescriben los registros que deberán llevar los empresarios sobre accidentes del trabajo y enfermedades profesionales y su prevención, así como sobre la exposición a sustancias o elementos peligrosos. Otras disposiciones se refieren a citaciones, procedimiento de ejecución y procedimiento judicial.

También se crea una Comisión de Control en materia de Seguridad e Higiene en el Trabajo, compuesta de tres miembros nombrados por el presidente, y que debe cumplir las funciones prescritas.

Se establecen también procedimientos encaminados a evitar, subsanar o eliminar peligros inminentes, así como sanciones por incumplimiento de las normas correspondientes. Figuran en la Ley disposiciones relativas a la jurisdicción y a los planes de los Estados, así como a los programas y funciones de los órganos federales en materia de seguridad.

La Ley regula la realización de investigaciones completas y actividades conexas en materia de seguridad e higiene en el trabajo, que deberán llevarse a cabo principalmente bajo la dirección del Secretario de Salud Pública, Educación y Bienestar Social. Se investigarán en particular los problemas planteados por las sustancias tóxicas y los que crea la nueva tecnología, incluidos los factores psicológicos. Se dispone también la organización de programas de formación y educación de los trabajadores en materia de seguridad e higiene.

La Ley crea el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo y prescribe sus funciones.

Las disposiciones restantes de la Ley se refieren en especial a la compilación

y al análisis de estadísticas, a la intervención de cuentas, al informe anual, al Congreso sobre la aplicación de la Ley, a la evaluación de la legislación de los Estados relativa a la indemnización de los trabajadores y a la creación de la Comisión Nacional de Legislación Estatal relativa a la indemnización de los trabajadores.

MANO DE OBRA

ESTADOS UNIDOS: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE EMPLEO EN LAS CONTRATAS FEDERALES.—Durante el pasado año el Departamento del Trabajo de Estados Unidos adoptó varias medidas destinadas a reforzar la política tradicional de lucha contra la discriminación en el empleo en las contrataciones de obras públicas federales. Las nuevas medidas constituyen la ampliación de una serie de programas establecidos desde la creación de la Oficina de Verificación de Contratas Federales (OFCC) y que giran en torno al empleo de miembros de minorías en los trabajos de construcción efectuados con asistencia financiera federal.

El 7 de junio de 1970 el Departamento del Trabajo publicó el llamado Plan de Washington, que establece la igualdad de oportunidades de empleo en el sector de la construcción de la zona de la capital metropolitana. El Plan abarca doce oficios relacionados con la construcción y establece escalas de porcentajes de empleo en minorías durante cuatro años. En enero de 1971 el Departamento declaró su intención de organizar planes similares de igualdad de empleo en diecinueve grandes ciudades.

El Plan de Washington.—El Plan de Washington fue organizado por la OFCC en vista de que una coalición local de representantes de sindicatos, de contratistas y de grupos de minorías no había podido desarrollar su propio plan. Sin embargo, incluso en el momento actual, el Plan puede ser abandonado parcial o totalmente si las partes locales llegan a un acuerdo válido para la zona que satisfaga los requisitos de la OFCC.

Las disposiciones principales del Plan son las siguientes:

Como en el Plan de Filadelfia, los contratistas del sector de la construcción que participan en la licitación de contrataciones de más de 500.000 dólares deben presentar previamente una declaración sobre sus objetivos en materia de utilización de mano de obra minoritaria.

En esa declaración se deben especificar las proporciones que se desea alcanzar en la contratación de trabajadores pertenecientes a las minorías, en forma separada, para cada uno de los once oficios calificados del ramo de la construcción y para cada uno de los cuatro años sucesivos.

Las escalas se revisarán periódicamente para evaluar su viabilidad, teniendo presentes los cambios en las obras públicas federales y en la situación general del mercado del empleo en la construcción.

Se exige del contratista que muestre «buena voluntad» para alcanzar sus objetivos de contratación de mano de obra minoritaria. En caso de no poder hacerlo, se juzgará su buena fe por los esfuerzos que haga por ampliar su base de contratación adoptando determinadas medidas.

Cada organismo oficial contratante debe examinar las prácticas de empleo del contratista, y si llega a la conclusión de que éste no ha alcanzado sus objetivos, determinar si puede cumplir los reglamentos federales de contratación.

Una de las finalidades del Plan de Washington es aumentar por lo menos en tres mil quinientos los puestos destinados a los miembros de minorías en los oficios del sector de la construcción especificados durante los cuatro próximos años. Por supuesto, el Plan ha sido criticado desde distintos puntos de vista. Algunos representantes de empresarios han sostenido que es inaplicable, dado el elevado porcentaje de trabajadores minoritarios en la zona de Washington. Los grupos minoritarios militantes han considerado que el Plan constituye una respuesta insuficiente a las aspiraciones de la población de raza negra que desea obtener de setenta a ochenta por ciento de representación en las obras públicas federales, a fin de ajustarse a las proporciones demográficas.

A pesar de estas críticas, el Plan entraña un programa de actividades prácticas adecuadas, claro y preciso desde el punto de vista cuantitativo, y enumera en detalle las medidas necesarias para eliminar la discriminación contra los grupos minoritarios en lo que respecta al empleo.

SEGURIDAD SOCIAL

ALEMANIA.—SEGURO DE ACCIDENTES PARA ESCOLARES Y ESTUDIANTES.—Ha sido aprobado, convirtiéndose en Ley, el proyecto de Seguro de Accidentes para escolares y estudiantes, desde la escuela maternal hasta la enseñanza seecundaria inclusive.

El gasto total que a los estados federados y municipios les ocasionará este seguro se estima definitivamente en unos 31,5 millones de marcos. Se ha partido a estos efectos de las cifras actuales aproximadas de jóvenes accidentados, a saber:

Escolares	170.000
Estudiantes	17.000
Niños de escuelas maternas y párvulos	18.000

ESTADOS UNIDOS.—ESCASEZ DE MÉDICOS.—El cuarenta por ciento de los nuevos doctores que en los Estados Unidos son autorizados para el ejercicio de su profesión se prepararon en el extranjero. Por otra parte, faltan en el país doscientos cincuenta mil médicos. En este sentido se expresó recientemente en Londres el señor Finch, asesor del Presidente Nixon en materia de bienestar.

Siempre según el Sr. Finch, el problema de la escasez de médicos se complica por la mala distribución del personal sanitario existente. La guerra del Vietnam ha desequilibrado los recursos médicos y el número de facultades de medicina ha descendido de ciento veinte a ciento cinco, que sólo gradúan a unos ocho mil licenciados al año. Podría contribuir a la solución de las dificultades actuales el régimen aplicado en Yugoslavia relativo a una utilización más adecuada del personal médico y para-médico femenino. Si no se remedia la escasez de facultativos, se desembocará en una dualidad de niveles de asistencia: uno para los muy ricos y otro para los pobres. Por consiguiente, la duplicación del número anual de licenciados debe considerarse como objetivo de máxima preferencia.

El mayor contingente nacional de médicos extranjeros corresponde a Australia, pero también Gran Bretaña y los países de Europa Occidental están fuertemente representados.

GRAN BRETAÑA.—EL SUMINISTRO DE MEDICAMENTOS.—Son unas ochenta mil personas las que utilizan los «vales de temporada» del Servicio Nacional de Salud para la adquisición de medicamentos, sistema no más extendido por desconocimiento de los usuarios. Se trata de unas tarjetas, de validez semestral al precio de dos libras, o de validez anual al precio de 3,50 libras, cuyo uso puede significar cierta economía para sus titulares.

Ultimamente se ha producido cierta «fiebre» de adquisición de estos vales, que persistirá seguramente en los próximos meses, por parte de las personas que tratan de prevenirse así contra el importante aumento de la participación del asegurado en los gastos de farmacia que se avecina. Ante las negociaciones entre el gobierno y los farmacéuticos relativas al establecimiento de una escala móvil, que situaría esa participación en ciertos casos en cincuenta peniques por prescripción, mucha gente adquiere tarjetas al precio actual de veinte peniques por medicamento recetado. Este precio se elevará también, probablemente, según el portavoz citado.

Ciertos pacientes crónicos, como los enfermos de diabetes y epilepsia, están exentos de toda participación en los gastos de farmacia, pero el personal médico se muestra preocupado por otras personas gravemente enfermas y sin derecho a exención, que no podrán hacer frente al aumento previsto, dada su frecuente

necesidad de adquirir medicinas. En estos casos, los «vales de temporada» pueden ayudar algo, pero sólo a aquellos asegurados cuyas necesidades médicas sean previsibles.

DOMINICA: CAJA NACIONAL DE PREVISIÓN.—El régimen de la Caja Nacional de Previsión, que entró en vigor el 1.º de enero de 1971, dispone el pago de una suma global o de una pensión a los miembros de la Caja que cumplan sesenta años, o en caso de incapacidad, muerte o emigración. La ley prevé también una posible ampliación del régimen con el propósito de proteger contra las contingencias de enfermedad y desempleo.

La participación en la Caja es obligatoria para todos los asalariados y trabajadores independientes de dieciséis a sesenta años en lo que respecta a su remuneración anual no superior a 3,600 dólares. Están excluidos de la obligación de pertenecer a la Caja los funcionarios públicos protegidos por un régimen de pensiones, los asalariados cubiertos por un régimen que conceda prestaciones más ventajosas, los trabajadores extranjeros cuyos contratos no tengan una duración de más de dos años ininterrumpidos y algunas otras personas.

La contribución a la Caja se fija en diez centavos por cada dólar completo de remuneración. Esta suma se distribuye por partes iguales entre el asalariado y el empresario. En el caso de los trabajadores independientes, la tasa es de 7,5 centavos por cada dólar completo percibido. Las contribuciones se abonan en cuentas personales de los miembros de la Caja, con un interés que se fija a fines de cada año pero que no puede ser inferior a 2,5 por 100.

Se crea también un fondo de reserva al que se abonan todas las multas y otras penalidades impuestas en virtud de la ley, las contribuciones que por una u otra razón no pueden asignarse a cuentas personales y los intereses devengados que excedan de la tasa fijada oficialmente.

Prestaciones.—Las prestaciones son equivalentes al monto del saldo de la cuenta del miembro si ésta es inferior a 1.000 dólares y le son pagaderas cuando cumple sesenta años. Las mismas disposiciones se aplican a los miembros de la Caja que sufran invalidez y no puedan ejercer una actividad remunerada salvo en un trabajo aprobado por la Junta de la Caja, o que hayan emigrado. El saldo hasta el máximo prescrito es pagadero también a la viuda, al viudo, al representante personal del miembro o a la persona que haya designado a este efecto en caso de fallecimiento. Cuando se trata de supervivientes se deduce de la prestación el derecho de sucesión.

Cuando el saldo de la cuenta personal excede mil dólares, la ley dispone que las prestaciones se paguen en forma de pensión de modo que el saldo restante de la cuenta del miembro siga devengando intereses.

El régimen está administrado por la Junta de la Caja Nacional de Previsión, compuesta por cinco miembros nombrados por el ministro del Interior: un representante del Gobierno, el director de la Caja, el presidente del Comité de Inversiones y dos miembros designados después de consultar con los sindicatos y con la Federación de Empresarios.

COOPERACIÓN

ARGELIA: COOPERATIVAS AGRÍCOLAS.—El 2 de noviembre de 1970 se promulgaron en Argelia dos textos legales sobre las cooperativas agrícolas: una ordenanza relativa a la organización precooperativa en la agricultura y un decreto por el que se establece el estatuto de las cooperativas agrícolas. Con los que ya reglamentan el sector bajo régimen de autogestión y las oficinas de comercialización, estos textos forman la verdadera carta de la agricultura argelina y, en cierto modo, el marco en que ha de insertarse la «revolución agraria» ahora en proyecto. Las disposiciones de la ordenanza y del decreto se asemejan en varios puntos. En efecto, ambos establecen que las cooperativas agrícolas y las agrupaciones precooperativas son sociedades civiles particulares de personas, lo cual constituye una innovación muy importante en comparación con la mayor parte de las legislaciones cooperativas en vigor en el resto del mundo.

Uno de los principales objetivos de las dos clases de estructura es servir de marco para la actividad de los agricultores. El Estado favorecerá su desarrollo mediante asistencia financiera, técnica y administrativa, lo cual constituye una de las más recientes aplicaciones de la Recomendación de la O.I.T. sobre las cooperativas (países en vías de desarrollo), 1966 (n.º 127). Todos estos organismos funcionarán bajo la égida del Ministro de Agricultura y Reforma Agraria.

Categorías de agrupaciones precooperativas.—La ordenanza prevé tres categorías de agrupaciones precooperativas; agrupaciones campesinas de asistencia mutua, constituidas por diez cultivadores por lo menos para emprender tareas de interés agrícola en relación con los programas elaborados por los poderes públicos; agrupaciones agrícolas, constituidas por lo menos de cinco agricultores, para realizar las grandes obras de transformación agrícola y revalorizar las tierras que les fueren atribuidas; agrupaciones de propietarios de explotaciones indivisas, que podrán organizarse con cinco copropietarios por lo menos, cultivadores directos que se comprometan a no provocar la división de la explotación indivisa mientras estén en vigencia los estatutos de la sociedad.

Las diferencias entre estas tres categorías de agrupaciones son bastante importantes. Aparentemente corresponden al deseo de organizar progresivamente

a los agricultores del sector en que no se ejerce la autogestión; pero también se busca resolver al mismo tiempo el problema agrario en todos sus aspectos, teniendo en cuenta tanto las condiciones locales como los programas de habilitación preparados por las autoridades.

Disposiciones Generales.—Participación en los Beneficios.—Entre las disposiciones del decreto relativas a todas las cooperativas se destacan algunas que constituyen novedades en relación con las de aplicación general. Se trata sobre todo de las siguientes: enlace obligatorio con las estructuras locales (consejo ejecutivo de la «wilaya» y asambleas populares comunales); número de reuniones anuales de las asambleas generales ordinarias; administración directa de las cooperativas con no menos de veinticinco socios por la propia asamblea general, desempeñando en este caso el presidente el papel habitualmente atribuido al consejo de administración; presencia de un delegado, con voz deliberante, de los obreros y empleados de la empresa en el consejo de administración de las cooperativas y uniones, cuando la empresa tenga de diez a cincuenta trabajadores, y dos de sus representantes cuando el personal asalariado permanente pase de la última cifra; supresión de los intereses sobre las partes sociales, lo que permite acrecentar las posibilidades de autofinanciación de las cooperativas; posibilidad de constituir con los excedentes anuales un fondo de primas para el personal asalariado, cuya participación en los beneficios completa la que le atribuye la gestión propiamente dicha por su representación en el consejo de administración.

MIGUEL FAGOAGA