

CRONICA INTERNACIONAL

POLÍTICA SOCIAL

AUSTRIA: EL NUEVO INSTITUTO DE SANIDAD.—El Instituto austríaco de Sanidad, creado por los cuatro Ministerios: Social, de Sanidad, de Ciencia y de Hacienda, ha iniciado su actividad recientemente.

La nueva institución funcionará como fondo autónomo, con personalidad jurídica propia. No se ha decidido todavía si se le dotará asimismo de base legal. Los recursos financieros necesarios serán aportados principalmente por el Estado federal y por las demás corporaciones territoriales y organizaciones interesadas. En sus órganos directivos participarán representantes de los cuatro Ministerios, de los Estados confederados, del Seguro Social y de los médicos. Sin embargo, no tendrán influjo alguno en la labor científica del Instituto.

La concepción del Instituto está de acuerdo con los criterios de la Organización Mundial de la Salud.

Finalidad.—Entre sus cometidos figura el de tener constantemente informados al ministro de Sanidad y demás funcionarios directivos del estado sanitario de la población y de la eficacia de los servicios sanitarios, así como la planificación y apreciación de los diferentes aspectos de la sanidad. Se ocupará asimismo de los apremiantes problemas relacionados con los establecimientos de hospitalización.

Secciones.—Además compilará y analizará los datos nacionales convenientes y aprovechará asimismo las experiencias extranjeras.

Se crearán las siguientes secciones:

- Documentación, planificación y estudio de perspectivas médicas.
- Formación y perfeccionamiento del personal sanitario.
- Hospitales, epidemiología, higiene ambiental, medicina social y preventiva.
- Educación e información sanitaria. Existirá además una Junta directiva.

Pasará todavía algún tiempo hasta que todos estos grupos puedan actuar a un ritmo normal. El Instituto se desarrollará gradualmente en el curso de varios años.

RELACIONES DE TRABAJO

TAILANDIA: NUEVA LEGISLACIÓN SOBRE RELACIONES LABORALES.—El 16 de marzo de 1972 el partido revolucionario de Tailandia dictó una proclama (número 103) sobre protección de la mano de obra y relaciones laborales. La proclama deroga la ley sobre procedimientos para resolver los conflictos laborales, 1962, autorizándose al Ministerio del Interior a establecer normas y tomar decisiones sobre determinados problemas en materia de relaciones laborales. En virtud de esta autorización, el 16 de abril de 1972 el Ministerio del Interior publicó una notificación sobre relaciones laborales que entró en vigor en la misma fecha. La notificación no se aplica a las administraciones centrales, provinciales o locales, o a las actividades que el Ministerio pueda prescribir.

CONDICIONES DE TRABAJO

INGLATERRA: IGUALDAD DE REMUNERACIÓN.—El primer informe sobre aplicación en el Reino Unido de la ley de 1970 sobre igualdad de remuneración ha sido publicado por la Oficina de Economía de la Fuerza de Trabajo. El secretario de Estado para el Empleo invitó a la Oficina a efectuar un estudio sobre la igualdad de remuneración, con miras, sobre todo, a determinar la forma en que los empresarios hacían frente a los problemas planteados por la introducción de la igualdad de remuneración y para evaluar los efectos de la introducción progresiva de la igualdad de remuneración sobre las oportunidades de trabajo para las mujeres y sobre los niveles de las remuneraciones en general.

Si bien la ley sobre igualdad de remuneración fue adoptada en 1970, su plena aplicación sólo entrará en vigor antes de finalizar el mes de diciembre de 1975. Sin embargo, hay una disposición por la que si el secretario de Estado considera que no se hacen progresos suficientes, puede ordenar, con aprobación del Parlamento, que a partir de diciembre de 1973 se aumenten los salarios de las mujeres por lo menos hasta un 90 por 100 de los salarios correspondientes de los hombres. Otro propósito del informe era ayudar al

secretario de Estado a determinar si convenía dar esa orden, después de consultar con ambas partes de la industria.

Discriminación contra la mujer.—En el informe se señala que un Comité especial de la Cámara de los Lores está estudiando el problema general de la discriminación contra las mujeres, y que el Departamento de Empleo realizará un estudio detallado sobre los problemas con que tropiezan las mujeres al tratar de obtener igual trato que los hombres en materia de formación y empleo. Estos problemas son importantes, ya que las oportunidades de empleo para las mujeres tienen «influencia vital sobre sus ganancias en comparación con las de los hombres».

El empleo de la mujer.—En el informe se describen en forma sucinta las características esenciales del empleo de las mujeres en Gran Bretaña, tomándose nota del aumento del número de mujeres en la fuerza de trabajo total (la proporción pasó de 32 por 100 en 1951 a 36 por 100 en 1971), y en especial, el rápido incremento del número de mujeres casadas que trabajan (en la actualidad de cada cien trabajadoras seis están casadas). En el informe se registran en forma más o menos detallada los progresos hechos en la aplicación de la ley sobre igualdad de remuneración y se analizan los problemas que se han planteado y los métodos utilizados para aplicar la igualdad de remuneración en contratos colectivos y estructuras de salarios que se encuentran en proceso de modificación, de manera que se ajusten a los requisitos de la ley, y se estudian también los métodos para evaluar los costos de la política de igualdad de remuneración.

Efectos de la ley.—La penúltima sección trata de los efectos de la ley, aunque, como se indica en el informe, es todavía demasiado pronto para evaluarlos. Se observa, por regla general, que las medidas tomadas para aumentar el nivel de los salarios más bajos reducen al principio las diferencias, pero que estas diferencias vuelven a ampliarse posteriormente. Es posible también que la introducción de la igualdad de remuneración restrinja las oportunidades de empleo para las mujeres en los sectores más afectados por la ley y las obligue a buscar trabajo en otros sectores, en especial en labores en las que el trabajo que debe realizarse no es el mismo y ni siquiera similar al de los hombres, y en el que trabajan ya muchas mujeres y el nivel general de las remuneraciones es bajo. Se prevé que los hombres tratarán de que sus ganancias relativas (a diferencia de los salarios) sigan siendo más altas, para lo cual recurrirán a medios tales como horas extraordinarias, prestaciones y asignaciones por concepto de trabajo, etc. La ley puede influir en las decisiones que tomen las Empresas respecto de la posible introducción de programas de evaluación del empleo, aunque tales decisiones tienen en cuenta otros factores además de la igualdad de remuneración.

Nivel de empleo de las mujeres.—Si se considera que las mujeres han recibido una remuneración inferior porque su trabajo es menos valioso para los empresarios, es lógico pensar que se restringirán las oportunidades de empleo de las mujeres. Si, por el contrario, se estima que la desigualdad en la remuneración tiene su origen en factores sociales y tradicionales, los empresarios estarán dispuestos a aceptar las consecuencias, el empleo de las mujeres no se verá afectado y es posible que se revisen las nociones sobre el valor atribuible al trabajo de las mujeres, con posibilidad de que se creen nuevas oportunidades de empleo para las trabajadoras. Hasta la fecha no hay pruebas de que la ley haya influido considerablemente en el nivel de empleo de las mujeres o de los hombres.

Es posible que la ley tenga también ciertos efectos sobre la gama de empleos que se ofrecen a las mujeres y sobre sus posibilidades de recibir formación y ascender, que en la actualidad son muy restringidas y se ven obstaculizadas por prejuicios y preconceptos sobre lo que es el «trabajo de las mujeres» y el «trabajo de los hombres», señalándose que esos efectos podrán ser tanto positivos como negativos. En este sentido, la ley exige igualdad de oportunidades para las mujeres cuando este aspecto está previsto en el contrato de empleo.

No se sabe a ciencia cierta cuáles serán los efectos netos de la igualdad de remuneración sobre el número total de horas trabajadas por las mujeres. Es posible que los empresarios ejerzan presión sobre las mujeres para que trabajen un mayor número de horas, dentro de un sistema más flexible, y que traten también de lograr la eliminación de las restricciones sobre las horas extraordinarias de trabajo y el trabajo nocturno. Por otra parte, cabe pensar que los trabajadores exigirán para sí más horas extraordinarias a fin de preservar sus ventajas en las ganancias.

En el informe se llega a las conclusiones siguientes:

1. A nivel de la industria, la mayoría de los contratos de carácter nacional para los trabajadores manuales y las órdenes del consejo de salarios han tendido, hasta cierto punto, a eliminar las tasas discriminatorias de salarios, aunque son pocas las medidas que han permitido eliminar por completo la discriminación y sólo una pequeña minoría de estos contratos y órdenes han estipulado una aplicación gradual de esta política.

2. De las Compañías estudiadas, una quinta parte había introducido la igualdad de remuneración en el caso de trabajadores manuales o no manuales, pero sólo el 10 por 100 de ellas habían aplicado esta política a ambos tipos de trabajadores.

3. Un estudio sobre las Empresas pequeñas, no incluídas en las negociaciones colectivas o en las órdenes de reglamentación de salarios, reveló que sólo cuatro Compañías de un total de doscientas habían hecho planes para implantar la igualdad de remuneración. En gran parte ignoraban la existencia y disposiciones de la ley.

4. En los sectores donde se han hecho pocos progresos en esta materia ha pesado en parte la simple resistencia a todo cambio en los sistemas tradicionales, pero también otros factores han influído en la política de los empresarios y de los Sindicatos durante el período de referencia.

5. Los empresarios han expresado preocupación por el hecho de que la igualdad de remuneración dará lugar a presiones de los trabajadores para mantener las actuales diferencias en las ganancias, aunque no en los salarios básicos.

6. El hecho de que tanto en las grandes Empresas como en las pequeñas se desconozca la ley, prueba que la publicidad no ha sido eficaz. Por consiguiente, se recomienda que el Departamento de Empleo emprenda una campaña intensiva para dar a conocer la ley y proporcione asesoramiento en lo que respecta a su aplicación. Se espera que este esfuerzo cuente con el apoyo de la Confederación de Empresarios Británicos y del Congreso de Sindicatos, así como con el de las organizaciones que componen estas centrales.

ESTADOS UNIDOS: LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.— Como lo exige la ley de 1967 sobre discriminación en el empleo por razón de la edad, el secretario de Trabajo ha presentado al Congreso un informe anual sobre las actividades desarrolladas en 1971 de conformidad con la ley.

El objeto de la ley era fomentar el empleo de las personas de cierta edad (más de cuarenta años y menos de sesenta y cinco) y prohibir la discriminación en el empleo por razones de edad en materia de contratación, conservación del puesto, indemnización y otras condiciones de trabajo. La mayoría de los empresarios de veinticinco o más personas (incluídos los Sindicatos) están sujetos a las disposiciones de la ley, y lo mismo sucede con las agencias públicas y privadas que sirven a esos empresarios. Se prevén algunas excepciones, por ejemplo, en situaciones en que la edad constituye una calificación *bona fide* para el puesto.

Hay aproximadamente seiscientos ochenta y cinco mil establecimientos que caen dentro del ámbito de aplicación de la ley. No se sabe cuántas de los cuarenta y tres millones de personas que emplean se encuentran en el grupo de cuarenta a sesenta y cinco años de edad, pero los datos sobre fuerza de tra-

bajo indican que aproximadamente el 44 por 100 de las personas de dieciséis años o más, que formaban parte de la fuerza de trabajo en septiembre de 1971 pertenecían al grupo de edad mencionado.

Aplicación de la ley.—Los procedimientos de aplicación de la ley son, en general, similares a los de la ley sobre normas equitativas de trabajo, salvo que, con arreglo a la ley sobre discriminación por razón de la edad, es preciso tratar de eliminar las prácticas discriminatorias mediante métodos oficiosos de conciliación y persuasión antes de recurrir a procedimientos judiciales.

Durante el año fiscal de 1971 se llevaron a cabo seis mil ochocientas cuarenta y seis investigaciones. Se determinó que tres quintas partes de los establecimientos observaban la ley y que el 36 por 100 habían violado una o más de sus disposiciones, mientras que los demás no se hallaban incluidos en su ámbito de aplicación.

De estas investigaciones, mil cuatrocientas setenta y ocho se llevaron a cabo porque se habían presentado quejas acerca de supuestas violaciones, o al recibirse una nota sobre la intención de recurrir al procedimiento judicial; en este último caso, el secretario de Trabajo debe hacer esfuerzos de manera oficiosa para eliminar la discriminación. En el caso de las investigaciones efectuadas al recibirse una queja, se reveló que menos de dos quintas partes de los establecimientos no cumplían con la ley. De las dos mil cien investigaciones efectuadas porque había motivos para presumir la inobservancia, se determinó que casi cuatro quintas partes de los establecimientos no cumplían con la ley. Prácticamente la mitad de las investigaciones se realizaron junto con otros programas sobre aplicación de las normas equitativas de trabajo y se determinó que aproximadamente en nueve décimas partes de estos casos se respetaba la ley.

Publicidad ilegal.—El caso más frecuente de incumplimiento de la ley se refiere a la prohibición de hacer publicidad ilegal, es decir, publicar anuncios en los que se indique preferencia por personas jóvenes. Después de esta práctica, el tipo más común de violación de la ley incluye la negativa a contratar personas calificadas que pertenezcan al grupo de edad de cuarenta a sesenta y cinco años.

Más de cuatro quintas partes de los establecimientos que practicaban en una u otra forma la discriminación por razones de edad, pertenecían a la industria, al comercio y al sector de servicios. Las agencias de colocación representaban más de la cuarta parte de todos los establecimientos que habían violado la ley.

Como resultado de las investigaciones realizadas durante el año se calcula que se pusieron a disposición de personas de cierta edad más de ciento diecinueve mil oportunidades de empleo y se descubrieron seiscientos cincuenta y

cinco casos en que los empleados recibían una remuneración inferior a la normal.

Durante el período que se examina se emprendieron cincuenta acciones judiciales y se dictaron aproximadamente veinticinco fallos exigiendo la terminación de la discriminación por razones de edad. Algunos casos fueron resueltos simplemente con una estipulación sobre futuro cumplimiento de la ley.

Actividades de educación e información.—En general, la labor de aplicación de la ley ha seguido dependiendo, en gran parte, de las actividades de información, de la conciliación y del programa CUE (cumplimiento de la ley mediante la educación), en virtud del cual se da formación a funcionarios de las Compañías para que efectúen exámenes sistemáticos de sus prácticas de empleo a fin de comprobar si se cumple la legislación laboral correspondiente, incluida la ley sobre discriminación en el empleo por razón de edad. Se estima que este tipo de actividad sobre aplicación de la ley, que se traduce en la modificación o corrección de las políticas o prácticas discriminatorias, afecta aproximadamente a un millón de empleos.

Leyes estatales.—En 1971 tres Estados promulgaron leyes que prohíben la discriminación en el empleo por razón de edad. De esta manera, sólo en diecinueve Estados, y en el distrito de Columbia, se carece de estas normas. Las leyes de los Estados varían considerablemente, en especial en lo que respecta a las edades mínima y máxima de los grupos protegidos, las exclusiones y excepciones, tipos de prácticas prohibidas y sanciones.

Jubilación involuntaria.—La ley estipula que el secretario de Trabajo emprenderá un estudio de las disposiciones institucionales y de otro tipo que dan lugar a la jubilación involuntaria. Se ha puesto en marcha un programa de investigaciones. Los resultados de una «encuesta sobre beneficios recientes», realizada por la Administración de Seguridad Social, revelaron que el 13 por 100 de los ciento veintiséis mil beneficiarios (varones), que habían sido trabajadores asalariados o a sueldo, declararon que la razón más importante para dejar su último empleo había sido la jubilación forzosa. De los beneficiarios que podían gozar de los derechos de jubilación a la edad de sesenta y cinco años, casi dos quintas partes deseaban jubilarse, pero, lo que es más importante, aproximadamente tres quintas partes no querían jubilarse.

FRANCIA: NUEVA LEGISLACIÓN CONTRA LA DISCRIMINACIÓN POR MOTIVOS DE RAZA O RELIGIÓN.—El 1 de julio de 1972 se promulgó en Francia una ley relativa a la lucha contra el racismo. En forma más general de lo que indica su título, la ley está dirigida a prevenir los actos contra personas «por razón

de su origen o por pertenecer, o no pertenecer, a una etnia o a una nación, a una raza o a una religión determinadas».

Por una parte (título I), la ley completa y refuerza disposiciones ya vigentes en Francia en lo que se refiere a la represión penal de la provocación (mediante discursos, escritos, etc.) a la discriminación o al odio, así como de la difamación y el insulto por las razones mencionadas. Sobre todo, respecto de estos delitos, permite el recurso al procedimiento judicial a toda asociación regular (que exista desde hace cinco años por lo menos) que se proponga, por sus estatutos, combatir el racismo.

Prácticas discriminatorias.—Por otra parte (título II), la ley crea nuevas formas de acusación en relación con la represión de las prácticas discriminatorias que pudiera cometer un funcionario público o un particular, punto sobre el cual la legislación no contenía hasta ahora disposiciones concretas. En lo que se refiere, en particular, a las prácticas discriminatorias en materia de empleo, la ley considera (artículo 7.º) que comete delito toda persona que en razón de su profesión o sus funciones está llamada a emplear a otras personas y que, sin motivo legítimo, se niega a contratar o despide a cualquier persona por una de las razones mencionadas anteriormente, o en una oferta de empleo impone una condición respecto del suministro de bienes o servicios. En todos estos casos, la condena pronunciada podrá, además, por decisión del Tribunal, ser expuesta en lugar público y publicada en la prensa. Se estipulan sanciones particulares cuando sea un representante de los poderes públicos o un ciudadano encargado de una función de servicio público quien haya negado a una persona —por una de las razones indicadas— el goce de un derecho al que esta persona podía aspirar.

En todas estas hipótesis, el enjuiciamiento como consecuencia de la supuesta existencia de prácticas discriminatorias tiene lugar con arreglo a los procedimientos judiciales normales. Sin embargo, la ley introduce también en este caso (artículo 8.º) disposiciones destinadas a facilitar la utilización del procedimiento judicial por toda asociación que cumpla las condiciones antes mencionadas. De esta manera, les permite desempeñar una importante función de vigilancia y de ayuda en la materia, contribuyendo así a superar las dificultades con que pueden tropezar las víctimas de discriminación, a menudo por falta de información o porque se ejerce contra ellas alguna forma de intimidación.

SEGURIDAD SOCIAL

COMUNIDAD ECONÓMICA EUROPEA.—*El coste de la salud en la C. E. E.*—El servicio estadístico de la Comunidad Económica Europea (C. E. E.) ha pu-

blicado las cifras comparadas de los gastos sanitarios de los países comprendidos en ella, a saber:

Alemania	67.070	liras.
Italia	56.110	»
Francia	55.020	»
Luxemburgo	45.300	»
Bélgica	42.800	»
Holanda	39.890	»

Los tratamientos médicos y odontológicos resultan más caros en Alemania, seguidos de los italianos. Los países menos caros son Bélgica y Holanda.

Un índice aparte recoge los veinte productos farmacéuticos de más uso (desde los antibióticos a los laxantes y los ceratos). Su coste es en Alemania un 40 por 100 superior al de Italia y un 60 mayor que en Luxemburgo.

Para los distintos conceptos en particular existen diferencias más o menos acusadas con respecto a los valores medios.

El paciente que quiera hacer economías debe comprar las gafas bifocales en Francia y las corrientes en Bélgica. donde cuestan dos veces menos que en Francia. Sin embargo, los ceratos cuestan en Italia la mitad que en los demás países europeos.

En cuanto a honorarios, el médico, el dentista y el cirujano que presentan minutas más bajas son los de Bélgica, Holanda y Luxemburgo.

ESTADOS UNIDOS: MEJORA DE PRESTACIONES.—En virtud de una ley de 1.º de julio de 1972 se ha dispuesto un aumento del 20 por 100 en las prestaciones de Seguridad Social, con efectos desde 1.º de septiembre del mismo año. La pensión media mensual será de ciento sesenta y un dólares (antes ciento treinta y tres) para una persona sola y de doscientos setenta dólares (antes doscientos veintitrés) para los matrimonios. Se calcula que la mejora elevará en tres mil setecientos millones de dólares el déficit federal para el año 1973.

A partir de 1.º de enero de 1973, la cuota de Seguridad Social que deberán pagar empresarios y trabajadores será del 5,5 por 100 de los primeros diez mil ochocientos dólares de ingresos anuales, con un pago máximo de quinientos noventa y cuatro dólares cada uno. El límite máximo de ingresos sujetos a cotización pasará de doce mil dólares en 1974, con una cuota máxima de seiscientos sesenta dólares para cada una de las partes.

En 1.º de enero de 1975 tendrá lugar un reajuste automático de las prestaciones, siempre que el índice de precios para el consumidor se eleve en un

3 por 100 como mínimo. Esta mejora será financiada mediante nuevos aumentos de la base de cotización.

Se han mejorado asimismo los beneficios del Seguro de Desempleo, ampliándose a trece semanas el período de prestaciones extraordinarias a los trabajadores que hayan agotado sus derechos al respecto, en Estados de alto nivel de paro.

Esta medida permite el disfrute durante cincuenta y dos semanas de prestaciones por desempleo total.

ALEMANIA: EFICACIA DEL SEGURO ESCOLAR DE ACCIDENTES.—Desde el 1.º de abril de 1971 hasta el 31 de marzo de 1972 han sufrido accidentes unos trescientos noventa mil estudiantes, escolares y niños asistentes a parvularios y guarderías. En ese primer año de vigencia de la extensión de los beneficios del Seguro de Accidentes a estos grupos de personas las entidades aseguradoras gastaron en prestaciones a accidentados unos veintiséis millones de marcos.

El ministro federal de Trabajo ha señalado que hoy gozan de amplia protección del Seguro de Accidentes más de diez millones de alumnos comprendidos en los grupos ya indicados. Se cuenta con facultativos especializados en cirugía pediátrica, clínicas pediátricas, secciones de cirugía pediátrica en hospitales y servicios de rehabilitación.

Cuando, en casos particulares, no tiene lugar o no da resultado la enseñanza escolar normal, las entidades aseguradoras de accidentes intervienen lo más precozmente posible a efectos de prestación de educación especial individualizada; de este modo se hace posible la oportuna reincorporación del alumno a las clases a que asistía con anterioridad al siniestro. Las entidades aseguradoras de accidentes procuran crear, con ayuda de medidas técnicas o constructivas, las condiciones necesarias para la participación en la educación del accidentado o para facilitar su asistencia a la escuela. Las entidades aseguradoras actúan en estrecha coordinación con la institución de rehabilitación, que está dispuesta a poner todos sus servicios o instalaciones-modelo a disposición de los estudiantes y escolares que lo necesiten.

Las aseguradoras investigarán también la trascendencia y las repercusiones de los accidentes con respecto al ulterior desarrollo del proceso educativo y formativo de los siniestrados. Estos estudios proporcionarán al mismo tiempo orientaciones a efectos de las medidas de organización que convenga adoptar.

ITALIA: SEISCIENTOS MIL MILLONES DE LIRAS EN MEDICAMENTOS.—Las recetas de los médicos durante el año dieron lugar a la adquisición de productos farmacéuticos por valor de seiscientos mil millones de liras. Merece notarse por su importancia el cuantioso aumento del consumo de psicofármacos,

sedantes e hinépticos. La tensión de la vida moderna está dando lugar a una tendencia cada vez más acusada (incluso en los médicos de medicina general) a la prescripción de esa clase de medicamentos, cuyas ventas alcanzaron un total próximo a los veinte mil millones de liras.

Más de la mitad de los medicamentos vendidos fueron antibióticos, hormonas, medicinas para los sistemas cardiovascular y respiratorio, vitaminas y hepatoprotectores. Gran parte del consumo de estas especialidades está relacionada directa o indirectamente con las enfermedades infecciosas, debiendo entenderse como tales no sólo las llamadas tradicionales, o sea, las exantemáticas de la infancia, sino también otras de carácter contagioso, como la hepatitis infecciosa. etc.

FRANCIA: PENSIÓN DE VIUDEDAD DESDE LOS CINCUENTA Y CINCO AÑOS.— En lo sucesivo, las viudas podrán disfrutar pensión de supervivencia desde los cincuenta y cinco años de edad y no como ahora desde los sesenta y cinco o a los sesenta en caso de invalidez.

Esta medida había sido acordada por un Decreto de 11 de diciembre de 1972, publicado en el *Diario Oficial* del día siguiente.

El Decreto fija igualmente en cincuenta y cinco años la edad de comienzo de disfrute por la viuda de la ayuda vitalicia (pensión de supervivencia de las viudas titulares del subsidio de vejez de los asalariados).

La suma percibida será igual al 50 por 100 de la pensión a que tenía derecho el cónyuge. Se trata de un límite máximo «clásico», que tiende a equiparar las pensiones de viudedad a los derechos pasivos de las viudas de funcionarios, con la diferencia de que para estas últimas no existe límite mínimo de edad.

FRANCIA: MEJORA DEL SEGURO DE VEJEZ DE LOS NO ASALARIADOS.— Los trabajadores autónomos que ejercen profesiones no agrícolas (artesanos, industriales y comerciantes) y que disfrutaban de un estatuto especial según la ley de 17 de enero de 1948, habían rechazado en 1946 su afiliación a la Seguridad Social. Preferían administrar por sí mismos dos regímenes particulares, uno para los industriales y comerciantes (ORGANIC) y otro para los artesanos (CANCAVA), que cuentan en la actualidad con un millón cuatrocientos mil afiliados, de los cuales son ya pensionistas novecientos mil.

El constante descenso de la proporción de cotizantes retirados provoca en estos regímenes un grave déficit. Un proyecto de ley presentado al Parlamento por el ministro de Salud pretende restablecer su equilibrio sin perjuicio de la autonomía administrativa, a cuyo efecto las normas sobre jubilación y cotización se acomodarían en lo esencial al sistema vigente en el régimen ge-

neral de los asalariados. De ello resultaría una mejora de las prestaciones en un 16, un 20 y un 25 por 100, según los casos, quedando garantizada además la seguridad de las pensiones de retiro, merced al pago de una cuota social de solidaridad y a la ayuda económica del Estado.

AUSTRIA: SEGURO SOCIAL PARA LOS MÉDICOS.—Los médicos y los odontólogos figuran entre los pocos grupos de profesionales libres que carecen todavía de derecho legal a la Seguridad Social, por lo que se les debería dar la posibilidad de quedar incluidos en el régimen de seguros sociales si lo desean.

Tal es la opinión de determinados sectores de opinión, en los que se propugna el establecimiento de un régimen parecido al de los notarios, que cuentan con un seguro de pensiones propio reguiado por ley especial.

Otros grupos se hallan asegurados en parte con arreglo a la ley General de Seguro Social y, en parte, según la ley de Seguro de Pensiones de los Trabajadores Autónomos.

En la actualidad son muchos los médicos y dentistas preocupados por la falta de protección ante las contingencias de la vida.

SUIZA: MODIFICACIÓN DE LAS PENSIONES.—El Ministerio Federal del Interior ha publicado un informe relativo a las nuevas pensiones del Seguro de Vejez y Supervivencia. He aquí el contenido:

Todas las pensiones de vejez e invalidez, así como los subsidios para inválidos que concede dicho seguro y el del Seguro de Invalidez experimentarán un aumento sensible en dos fases, en virtud de la octava revisión del Seguro de Vejez y Supervivencia. La primera fase comienza el 1.º de enero de 1973, y la segunda, el 1.º de enero de 1975. Los datos que siguen se refieren sólo a la primera.

Las pensiones actualmente en curso han sido calculadas según la fórmula de la séptima revisión del Seguro de Vejez y Supervivencia. En 1969 y 1970, la pensión sencilla de vejez (pensión total) variaba entre un mínimo de doscientos francos y un máximo de cuatrocientos francos mensuales. Con efectos de 1.º de enero de 1971 se elevó en un 10 por 100 para compensar el encarecimiento de la vida, por lo que la pensión sencilla de vejez oscila hoy entre doscientos veinte y cuatrocientos cuarenta francos al mes.

A partir de 1.º de enero de 1973, estas pensiones en curso y las que se liquiden desde esta fecha, se situarán entre cuatrocientos y ochocientos francos mensuales, con lo que resultarán prácticamente duplicadas con respecto al nivel de 1969 y 1970.

El elemento central del sistema es la pensión sencilla total de vejez; las

demás se expresan en porcentaje de la pensión sencilla. Estos porcentajes se mantienen sin variación, salvo en los dos casos siguientes:

- La pensión de vejez matrimonial pasa del 160 al 150 por 100.
- La pensión complementaria por razón de la esposa de cuarenta y cinco a cincuenta y nueve años de edad pasará en lo sucesivo, del 40 al 35 por 100 de la pensión sencilla.

En virtud de la octava revisión del Seguro de Vejez y Supervivencia deberán ser modificadas en pocas semanas más de un millón de pensiones del Seguro de Vejez y Supervivencia y del Seguro de Invalidez.

Resultarán también afectadas las prestaciones complementarias del Seguro de Vejez y Supervivencia y del Seguro de Invalidez. Mejora en el Seguro de Vejez y Supervivencia la situación de la mujer y de los huérfanos de madre. En cambio, se elevan las cuotas de asegurados y Empresas. Habrán de ser también superiores las aportaciones de la Confederación y los Cantones.

ITALIA: REVALORIZACIÓN AUTOMÁTICA DE PENSIONES.—A partir de 1.º de enero de 1973 ha aumentado por tercera vez desde 1971 el importe de las pensiones en virtud del sistema de revalorización anual vigente. La mejora es de quinientas cincuenta liras por cada diez mil de pensión (5,5 por 100) y alcanzará a ocho millones doscientos ochenta mil beneficiarios.

Los pensionistas favorecidos por el aumento corresponden a los siguientes sectores:

Trabajo autónomo	2.370.000
Trabajo asalariado	5.090.000
Titulares de pensiones contributivas liquidadas con anterioridad al 1.º de mayo de 1968	1.300.000
Beneficiarios de pensión social	820.000

Las normas que establecen tales aumentos están contenidas en el Decreto del Ministerio de Trabajo dictado en aplicación del artículo 19 de la ley de 30 de abril de 1969. El Decreto dispone que las pensiones del Instituto Nacional de Previsión Social se eleven en 1.º de enero de cada año en un porcentaje igual al de aumento del coste de la vida, calculado por el Instituto Central de Estadística a efectos de la revalorización de las retribuciones de los trabajadores industriales.

ORGANIZACIONES SINDICALES

FILIPINAS: SEGUNDA CONFERENCIA DE DIRECTORES DE EMPRESA Y DIRIGENTES SINDICALES PATROCINADA POR LA ORGANIZACIÓN DE PLANIFICACIÓN DE LA FAMILIA.—Del 28 al 30 de enero de 1972 se celebró en Cebú, Filipinas, bajo los auspicios de la Organización Filipina de Planificación de la Familia (FPOP), una segunda Conferencia de directores de Empresa y dirigentes sindicales de diversas firmas agroindustriales del país, habiéndose elegido para la misma el tema siguiente: «La industria como factor de cambio social mediante la planificación de la familia».

Además de los delegados de la dirección de Empresas y de los Sindicatos, asistieron a la conferencia representantes de organismos nacionales e internacionales que en forma directa o indirecta participan en el programa de planificación de la familia y de la población de Filipinas, entre ellos la Comisión de Población, el Departamento de Trabajo, el Centro de Educación Laboral Asiático, la Federación Nacional de Cultivadores de Caña de Azúcar, la Agencia de Estados Unidos para el Desarrollo Internacional (USAID) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Los participantes e invitados no se limitaron a escuchar conferencias, sino que también intercambiaron ideas y presentaron propuestas tendientes a coordinar las actividades que desarrollan los diferentes sectores de la población para aplicar el programa de planificación de la familia.

Temas estudiados.—Las conferencias versaron sobre los siguientes temas: programa de población de Filipinas; papel que corresponde en este contexto al proyecto de una oficina agroindustrial/sanidad urbana; ayuda nacional e internacional para la planificación familiar en Filipinas; la industria como factor de cambio social mediante la planificación de la familia; obligaciones contraídas y participación activa de los Sindicatos en esta planificación, y educación de la mano de obra y de los trabajadores agrícolas en este sentido.

El representante de la USAID dio también una charla sobre el factor motivación en el programa de población de Filipinas.

Respecto a este programa se informó a los participantes que, en virtud de una ley promulgada por el Congreso de Filipinas en 1971, se creó la Comisión de Población, órgano nacional encargado de la coordinación de treinta y dos organizaciones gubernamentales y privadas que ofrecen diversos servicios en el campo de la planificación de la familia. El programa general, que abarca el período 1972-1976, está destinado, sobre todo, a favorecer el desarrollo na-

cional y aumentar la participación de cada ciudadano en los frutos del desarrollo económico por conducto de un programa de planificación familiar que respete las creencias religiosas de los interesados.

V CONGRESO DE LA FEDERACIÓN INTERNACIONAL DE SINDICATOS DEL PERSONAL DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS Y CONEXOS

El V Congreso de la Federación Internacional de Sindicatos del Personal de los Servicios Públicos y Conexos (UIS) se celebró en Moscú del 4 al 9 de septiembre de 1972, con asistencia de doscientos cuarenta y un delegados, observadores e invitados de sesenta países, participando también la Federación Sindical Mundial (FSM), la Confederación Latinoamericana de Trabajadores Estatales (CLATE), la Confederación Americana de Empleados de Banco (CADEB), el Consejo Panasiático de Empleados de Banco, la Federación Internacional Sindical de la Enseñanza, el Consejo Internacional del Personal de Enfermería y la OIT.

Fue objeto de amplia discusión el informe presentado por la oficina ejecutiva sobre las actividades de la UIS encaminadas a resolver los problemas profesionales y defender los derechos sindicales de los trabajadores de los servicios públicos, la independendencia nacional y la paz contra la explotación monopolista y la agresión imperialista. Se dio especial importancia a los esfuerzos realizados por los Sindicatos para mejorar las condiciones de vida y de trabajo.

Las reuniones profesionales se consagraron a los trabajadores del Estado, servicios de salud pública, servicios comunales, correos y telecomunicaciones, Bancos y seguros.

Trabajadores de los servicios públicos. El Congreso adoptó una resolución sobre la solidaridad internacional y una declaración sobre los derechos sindicales y las libertades democráticas de los trabajadores de los servicios públicos. En esta última resolución se indica que «la primera reunión de la Comisión Paritaria del Servicio Público (CPSP) de la OIT, celebrada en Ginebra en marzo de 1971, ha desempeñado un papel relativamente importante y ha adoptado recomendaciones relativas a las reivindicaciones de los trabajadores del servicio público. Sin embargo, hasta la fecha estos problemas no han sido discutidos por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo y no se ha resuelto todavía la cuestión relativa a la adopción de un nuevo instrumento internacional, o sea, un convenio sobre los derechos de los trabajadores del servicio público». El Congreso pide que se adopten medidas al respecto y que la segunda reunión de la CPSP se convoque para 1973.

Estos problemas son tratados de nuevo en un «documento de orientación para la unidad de acción de los Sindicatos del personal del servicio público», en el que se insiste, además, en la necesidad de que la OIT, en colaboración con la OMS, emprenda una acción a favor del personal de enfermería.

El Comité directivo eligió su mesa y su secretaría. Se reeligió al señor Raymond Barberis (Francia), como presidente de la UIS, y al señor Dagobert Krause (República Democrática Alemana) para el cargo de secretario general, eligiéndose al señor Giuseppe Bruni (Italia) como secretario.

MIGUEL FAGOAGA