

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

WILFRED JENKS.—Wilfred Jenks, Director General de la OIT desde 1970, falleció en Roma el 9 de octubre, a los sesenta y cuatro años de edad. Durante cuarenta y dos años fue funcionario de la Oficina Internacional del Trabajo.

LAS EMPRESAS MULTINACIONALES.—Las Empresas multinacionales ocupan la primera plana de la actualidad. Hay quien las defiende y quien las critica. Quizá sólo haya unanimidad con respecto a un punto: el de que es necesaria una investigación imparcial que ponga en claro hechos y datos objetivos.

Un reciente informe de las Naciones Unidas dice que el principal factor de preocupación frente a las Empresas multinacionales es su posibilidad de usar el enorme poder que se concentra en sus manos, «su capacidad de determinar la demanda y los valores, de influir en la vida de la gente y la política de los Gobiernos, de modificar la división internacional del trabajo».

Posturas en pro y en contra.—En los últimos meses se ha discutido mucho sobre este tema en las Conferencias internacionales, en los Gobiernos y los contactos intergubernamentales, en las publicaciones eruditas y los medios de información; es una cuestión que afecta cada vez más la vida del hombre corriente.

Algunos saludan a las Empresas multinacionales como vehículos de la prosperidad y otros las denuncian como explotadoras. Los matices del panegírico y el ataque son muchos. Nat Weinberg, un dirigente del Sindicato de trabajadores de la industria del automóvil de Estados Unidos puso en duda, en una reunión celebrada hace un año en Ginebra, el aporte positivo que pueden hacer aquellas Empresas al desarrollo, y hasta su capacidad de elevar el nivel de empleo. Otros, como el «futurólogo» Herman Kahn, afirman que suelen ser un medio útil y eficaz para estabilizar y fomentar la producción y la distribución, y que son más capaces que los programas de asistencia técnica de estimular el desarrollo de la comunidad.

Un análisis racional.—Para la Organización Internacional del Trabajo, lo

importante es la relación entre las Empresas multinacionales y la política social. El Consejo de Administración de la O. I. T. ha decidido que deben examinarse estos aspectos a fin de establecer los hechos que permitirían un análisis racional.

Acaba de publicarse un informe producto de una reunión organizada por la OIT y celebrada en el pasado mes de noviembre, cuyo tema fue la relación entre las Empresas multinacionales y la política social. Durante diez días, en dicha reunión, los representantes de los Gobiernos, los trabajadores y los empresarios entablaron un vivo debate que arrojó una conclusión unánime: la necesidad de obtener más informaciones sobre este tema.

Política Social.—Como resultado, la O. I. T. emprenderá una serie de estudios coordinados sobre diversos aspectos de la relación entre las Empresas multinacionales y la política social. Entre dichos temas se cuentan los siguientes:

Las repercusiones sobre el empleo. ¿Hasta qué punto tienen en cuenta estas Empresas la existencia de mano de obra al decidir en qué países sitúan sus centros de producción? ¿Hasta qué punto ajustan la tecnología a la situación local del empleo?

La aportación de las Empresas multinacionales al mejoramiento de los recursos humanos de los países en vías de desarrollo, sus relaciones con los servicios nacionales de formación y los efectos de su política sobre el perfeccionamiento del personal empleado en sus filiales.

Las disposiciones que regulan las negociaciones colectivas con las Empresas multinacionales y sus filiales, y los problemas que plantean esas negociaciones.

Los problemas especiales de determinadas industrias, especialmente las políticas y prácticas de las Empresas multinacionales en las industrias mecánicas respecto a materias tales como salarios, horas de trabajo y vacaciones pagadas.

La utilidad de los principios y pautas internacionales en el campo de la política social en lo relacionado con las actividades de las Empresas multinacionales.

Grupo de trabajo tripartito.—Para examinar estas y otras cuestiones, la OIT ha creado un Grupo de trabajo que está preparando estudios detallados sobre la materia. Dichos estudios formarán parte de las actividades normales de la Organización y se llevarán a cabo sin perder de vista su naturaleza tripartita. Todos los resultados serán examinados por el Consejo de admi-

nistración de la OIT, al cual incumbirá la responsabilidad de cualquier recomendación que se efectúe en lo relativo a una acción internacional.

El Consejo de administración ha declarado su interés y su disposición a cooperar con las Naciones Unidas en todo esfuerzo internacional relacionado con el complejo problema de las Empresas multinacionales. En ese espíritu la OIT presentará informes periódicos a las Naciones Unidas y otros organismos, como la UNCTAD y la OCDE, que también llevan a cabo investigaciones sobre este tema.

La ONU y las Empresas "multinacionales".—El programa de investigación sobre las Empresas multinacionales y su papel en el proceso de desarrollo, que acaban de lanzar las Naciones Unidas, escudriñará una cantidad de aspectos de la cuestión y, sin duda, revestirá un carácter polémico.

Basándose en una resolución adoptada por el Consejo Económico y Social en julio de 1972, el Secretario general de las Naciones Unidas, Kurt Waldheim, ha designado un Comité internacional de veinte personas que llevará a cabo el estudio, formulará las conclusiones del caso y recomendará medidas internacionales. El grupo, compuesto por dirigentes políticos, ministros, banqueros, industriales, educadores, economistas y funcionarios internacionales, acaba de examinar, en una serie de reuniones llevadas a cabo en Nueva York, un informe sobre el papel de las Empresas multinacionales en el desarrollo, preparado por el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. Se celebrará otra serie de reuniones en Ginebra a comienzos de noviembre.

Al poco tiempo de publicarse el informe ya ha suscitado debates sobre cuestiones de fondo y de detalle, en los medios empresariales, sindicales y gubernamentales.

Según afirma, el problema reside en crear instituciones y mecanismos que guíen a las Empresas multinacionales en su ejercicio del poder y las hagan responsables ante la comunidad internacional. Luego de examinar las dimensiones del fenómeno, su importancia internacional (especialmente para los países en vías de desarrollo) y el dilema que plantea a los Gobiernos, el informe propone al grupo de expertos una serie de medidas que permitirían ejercer un control sobre las actividades de las Empresas multinacionales:

Medidas de control.—Que se cree en las Naciones Unidas un foro permanente para el debate de estas cuestiones.

Que las Naciones Unidas reúnan, analicen y divulguen sistemáticamente información sobre las Empresas multinacionales.

Que las Naciones Unidas agrupen personalidades pertenecientes

a varias disciplinas, a fin de poder integrar equipos de cooperación técnica que ayudarían a los países miembros.

Que se funde un organismo mundial con competencia en cuestiones fiscales, el cual permitiría advertir a los países en desarrollo sobre los peligros que corren al tratar de imponer gravámenes equitativos a las Empresas multinacionales.

Que se codifiquen los cánones de conducta para las Empresas multinacionales por medio de una negociación multilateral y se cree una organización internacional — por ejemplo, una Organización Internacional del Comercio— para administrar dicho Código.

En la primera serie de reuniones del Comité, se escuchó el testimonio de personalidades del Gobierno y el mundo de la Empresa norteamericana, de economistas de varios países, de un portavoz de la AFL-CIO y del abogado Ralph Nader, célebre por sus campañas de defensa del consumidor. Las reuniones de Ginebra darán una oportunidad similar a diversas personalidades gubernamentales, empresariales y sindicales europeas.

TRABAJOS AGRÍCOLAS, POBLACIONES MARGINALES, TRIPARTISMO.—La Comisión Consultiva Interamericana de la OIT, en su cuarta reunión, celebrada en Lima del 19 al 28 de septiembre, propuso varias medidas tendientes a reducir la disparidad de ingresos y nivel de vida entre las zonas rurales y urbanas de Iberoamérica. También formuló conclusiones sobre el fortalecimiento de la cooperación tripartita en los países iberoamericanos.

Estas recomendaciones servirán como base para elaborar el temario de la X Conferencia de los Estados de América, miembros de la OIT, que se efectuará en México en 1974.

Marginalidad y niveles de empleo.—Se calcula que, en la presente década 1970-1980, la fuerza de trabajo agrícola de Iberoamérica y el Caribe se incrementará en 2,6 millones de personas. Sin embargo, el sector agropecuario no ha sido capaz de generar una tasa suficiente de empleo productivo.

La utilización insuficiente de la mano de obra se manifiesta fundamentalmente en este sector bajo la forma de «subempleo». El hecho de que exista una vasta fuerza laboral agropecuaria que trabaja un tiempo reducido o está empleada en actividades de baja productividad —decía el informe preparado para esta reunión por la Oficina Internacional del Trabajo— puede traducirse en un «nivel equivalente de desempleo» del 36 por 100; alrededor de catorce millones de trabajadores en franca desocupación.

El subempleo está estrechamente relacionado con el predominio de los latifundios y con la aplicación de modernas técnicas agropecuarias que se concentran en pocas manos.

Exodo rural.—El índice más claro de la incapacidad del sistema para generar el pleno empleo agrícola lo da el proceso migratorio de grandes masas rurales hacia las urbes iberoamericanas, que presenta en la actualidad los índices más elevados de todas las regiones en vías de desarrollo.

En la mayoría de los casos el éxodo rural ha servido para desplazar el subempleo del campo a la ciudad. La desocupación ha alcanzado así, en fecha reciente, al 9,5 por 100 de la fuerza de trabajo en Lima, el 1,3 por 100 en Santiago y el 13 por 100 en Bogotá, mientras que el subempleo alcanza tasas cercanas al 30 por 100 en muchas capitales de Iberoamérica y el Caribe. La situación es todavía más grave en la población joven (de quince a veinticuatro años), que presenta niveles de desocupación abierta superiores al 10 por 100 y de subempleo superiores al 50 por 100 de la fuerza de trabajo.

Recomendaciones de la Comisión.—Para remediar esta situación, la Comisión sugiere redistribuir las inversiones, los servicios y los ingresos en favor de las zonas rurales y de las pequeñas y medianas ciudades, a fin de retener en ellas mayor cantidad de población y reducir así la marginalidad en las grandes urbes. Convendría adoptar medidas de orden estructural, financiero y tecnológico que permitan una redistribución del poder económico y de las oportunidades sociales, inclusive la reforma agraria, y una política de precios, créditos e inversiones que promueva el desarrollo rural. Para combatir el desempleo y el subempleo en el campo, la Comisión recomienda:

El desarrollo de nuevos cultivos, agroindustrias y medios de transporte a fin de proteger a los productores de las variaciones estacionales en los ingresos.

La mejora de la infraestructura física mediante obras públicas.

El desarrollo de la organización social y económica: agrupación y consolidación de pequeñas localidades; apoyo a las organizaciones campesinas y a la sindicalización; programas de educación obrera y formación profesional; incremento de la seguridad social y establecimiento de pautas mínimas de ingresos.

La Comisión también sugiere diversas medidas para mejorar la condición de la mano de obra marginada en los centros urbanos, inclusive el estímulo a las cooperativas de ayuda mutua y de asociaciones vecinales, y la eliminación progresiva de los intermediarios.

La cooperación tripartita.—El segundo punto del orden del día de la Comisión Consultiva Interamericana fue el examen de las perspectivas de incremento de la cooperación entre los Gobiernos, las Empresas y los trabajadores como formas de participación social. La Comisión recomendó al Consejo

de administración de la OIT que incluya este tema en el orden del día de la próxima Conferencia regional.

El informe preparado por la OIT demostraba que el tripartismo ha hecho progresos en el continente y que ha revelado su eficacia en la dinámica social y económica.

Existen varios organismos de competencia especializada que lo han adoptado, principalmente, para la fijación de salarios mínimos y otras condiciones de trabajo, la solución de conflictos y la administración de seguros sociales. El tripartismo se aplica igualmente a la planeación y promoción de recursos humanos, a la esfera del empleo y, sobre todo, en lo que tiene que ver con la formación profesional.

La cooperación tripartita también tiene importancia en los organismos de competencia general. «No se concibe hoy día —decía el informe— una estrategia del desarrollo que no se base en una amplia participación popular».

Factores que dificultan la participación.—Pero la fórmula tripartita no se ha difundido sin tropiezos. Aunque el principio se reconozca, puede quedar deformado o suscitar dificultades en su aplicación.

En lo relativo a la organización, el principal problema que se suscita es la falta de sindicalización adecuada del sector rural, de los desempleados y de los marginados.

Las trabas a la libertad sindical, por un lado, y la falta relativa de capacitación de los integrantes de organismos tripartitos, por otro, son capaces de viciar el funcionamiento del sistema.

La estructura misma de los organismos adolece de un frecuente defecto: no se mantiene un equilibrio adecuado entre la representación oficial y la del sector profesional, y dentro de éste no suele lograrse equivalencia entre la representación sindical y la patronal.

La Comisión Consultiva Interamericana instó a las organizaciones de Empresarios y de trabajadores a prestar su plena colaboración a los Gobiernos en las memorias que deben enviar a la OIT sobre la Recomendación número 113, relativa a la consulta en las ramas de actividad económica y el ámbito nacional (1960). También sugirió que, en los programas de educación obrera de la OIT se preste especial atención al desarrollo de organizaciones de trabajadores rurales y campesinos.

FORMACIÓN MÉDICA PARA LOS MARINOS.—Los marinos, expuestos por su trabajo y su aislamiento a toda suerte de riesgos, deberían disponer —según aconsejó el Comité mixto OIT-OMS sobre salud de los marinos, reunido recientemente en Ginebra— de conocimientos médicos que les permitan hacer frente a las enfermedades y los accidentes profesionales.

Haciendo notar que casi ningún país impone obligatoriamente la presencia de personal médico en los buques de carga, el Comité señaló la necesidad de que uno o más tripulantes de cada barco reciban formación médica con arreglo a los Códigos nacionales o internacionales. También abogó por medidas que faciliten el tratamiento dental de emergencia para los marinos durante el tiempo limitado que permanecen en los puertos.

Productos peligrosos.—El Comité también recomendó que todos los tripulantes de cargueros que transporten productos químicos peligrosos a granel se sometan a exámenes médicos especiales, y propuso que la *Guía médica internacional de a bordo* suministre orientación detallada sobre el problema de la «hipotermia» o enfriamiento de las personas que han permanecido en el agua.

LA 58.^a REUNIÓN DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO.—La Conferencia Internacional del Trabajo celebró su 58.^a reunión en Ginebra del 6 al 27 de junio de 1973. Asistieron delegaciones de ciento catorce Estados miembros de la OIT, observadores de Antigua, Bahamas, Bermudas, Granada, la Santa Sede, Papua-Nueva Guinea, Santa Lucía, Seychelles y Swazilandia, representantes de numerosas organizaciones internacionales tanto gubernamentales como no gubernamentales.

Además de la Memoria anual del Director General, del noveno de una serie de informes especiales sobre la política de *apartheid*, de cierto número de cuestiones financieras y administrativas (incluido el presupuesto para 1974-1975), del informe sobre ciertas cuestiones de estructura de la OIT y de los habituales informes sobre la aplicación de convenios y recomendaciones internacionales del trabajo, se habían sometido a la Conferencia cuatro puntos técnicos. Estos se referían: a la edad mínima de admisión al empleo; a las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas en los puertos; a la licencia pagada de estudios, y al control y prevención del cáncer de origen profesional. La Conferencia adoptó un convenio y una recomendación acerca de cada uno de los dos primeros puntos, y celebró una discusión preliminar sobre el tercero y el cuarto con miras a la adopción de instrumentos internacionales en su 59.^a reunión (1974).

POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA

ESTADOS UNIDOS: MÁS RECURSOS PARA ATENCIONES SANITARIAS Y ASISTENCIALES.—En su sesión de 27 de junio de 1973 el Congreso acordó el restablecimiento de la mayor parte de los fondos que el Presidente Nixon

CRONICAS

había reducido en los programas de salud y educación. El aumento que su presupuesto experimentará en virtud de dicho acuerdo es de 1.200 millones de dólares.

A pesar de las reiteradas advertencias de que el Proyecto de ley sería vetado, la Cámara rechazó cuantos esfuerzos se realizaron para lograr una reducción y le envió al Senado.

Según lo aprobado por el Congreso, el Proyecto de ley destinará 32.700 millones de dólares al funcionamiento de los Departamentos de Trabajo y de Sanidad, Educación y Bienestar Social en el año fiscal 1974, que comienza el domingo 1.º de julio de 1973. La cantidad solicitada por el Presidente Nixon era de 31.500 millones de dólares.

Los aumentos restablecerán los niveles de gasto de los referidos programas, que fueron reducidos por la Administración en el presupuesto correspondiente al año fiscal 1973.

RELACIONES DE TRABAJO

ESTADOS UNIDOS: CREACIÓN DE LA COMISIÓN NACIONAL DE PAZ LABORAL.—Por orden presidencial de 4 de abril de 1973 se ha establecido una Comisión Nacional de Paz Laboral, cuyas funciones son las siguientes: estudiar los mejores métodos para que los trabajadores y la dirección puedan conciliar sus posiciones, mediante el proceso de negociación colectiva, de un modo compatible con el interés público; determinar en qué forma el Gobierno podría contribuir mejor al logro de ese objetivo; incitar a los representantes de los trabajadores y de la dirección de industrias o sectores determinados a idear y aplicar procedimientos que faciliten la solución de conflictos y la negociación constructiva en el interés público, y formular recomendaciones al Presidente sobre estas y otras cuestiones afines.

Composición.—La Comisión se compone de once miembros designados por el Presidente y que representan a los trabajadores, a los empresarios y a la población. Además, el secretario de Trabajo, el secretario de Comercio, el director del Consejo Consultivo sobre el Costo de la Vida y el director del Servicio Federal de Mediación y Conciliación son miembros *ex officio*, a quienes la Comisión puede consultar y solicitar asesoramiento. El presidente de la Comisión es David L. Cole, destacado árbitro y mediador en asuntos laborales. La Comisión puede establecer grupos consultivos de composición análoga para sectores determinados de la economía, para que le presten servicios especializados o establezcan programas en el sector de su incumbencia.

CONDICIONES DE TRABAJO

JAPÓN: CAMPAÑA EN FAVOR DE LA SEMANA DE CINCO DÍAS.—El Ministerio de Trabajo del Japón promoverá la introducción de la semana de trabajo de cinco días y de cuarenta horas que, según espera, se habrá convertido en práctica corriente hacia 1980. En una instrucción de 26 de enero de 1973, dirigida a todos los prefectos y a los directores prefectorales de las oficinas de normas de trabajo, se han expuesto las líneas generales de aquella política y las directrices necesarias para su aplicación.

En un plazo máximo de cinco años se procurará instituir la semana de cinco días en la mayor parte de las Empresas más importantes. De no ser posible la introducción inmediata del trabajo completo en cinco días, se alentará a las Empresas a adoptar un horario escalonado, a partir de una semana de cinco días por mes y llegando gradualmente a cuatro semanas de esa duración.

Sistema voluntario.—Las actividades de divulgación del Ministerio no se dirigirán simultáneamente y con la misma energía a todos los sectores de la industria; más bien se tiene intención de facilitar la introducción voluntaria del nuevo horario a través de consultas entre la dirección y el personal y también de acuerdo con la situación actual en las Empresas e industrias interesadas. Por lo demás, se reconoce en la instrucción que en determinadas industrias y actividades, sobre todo en casos en que la competencia es tan intensa que para muchas Empresas resultaría difícil adoptar aisladamente una semana de trabajo más breve, tal vez sea necesario que todos los empresarios se pongan de acuerdo para introducir simultáneamente el nuevo horario.

Descanso semanal.—En la medida de lo posible, la instrucción prevé que los dos días de descanso semanal habrán de ser el sábado y el domingo. En las industrias en que se trabaja sin interrupción, y en los servicios esenciales, deberían hacerse esfuerzos (principalmente mediante una mejora de las disposiciones sobre trabajo por turnos) a fin de que los trabajadores pudieran disfrutar de dos días libres consecutivos, incluyéndose un domingo a intervalos apropiados.

MANO DE OBRA

GRAN BRETAÑA: REORGANIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE COLOCACIÓN.—El cambio más radical realizado en el Servicio Británico de Desempleo ha tenido lugar en mayo último con la creación de un nuevo tipo de oficina de

colocación cuya finalidad consiste en satisfacer las exigencias de los trabajadores y las de los empresarios dentro del marco de un moderno mercado de trabajo.

Esta oficina, conocida por el nombre de «Jobcentre», es la primera de las cuarenta de la misma clase que se inaugurarán hasta mediado el año 1974.

Estos centros de colocación, que al finalizar el corriente decenio serán más de ochocientos, ofrecerán una nueva clase de servicio mediante oficinas modernas y elegantemente equipadas, situadas, en general, en las más importantes arterias urbanas o en las zonas comerciales de las ciudades. Se prestará un servicio rápido y eficaz en tres modalidades distintas:

La primera de ellas, llamada «auto-servicio», consiste en la posibilidad para quien busca trabajo, de entrada libre para estudiar las ofertas de empleo expuestas en los tabloncillos de anuncios colocados en las paredes.

En la segunda modalidad los interesados pueden entrevistarse con asesores laborales, preparados al efecto.

Y para la tercera modalidad se dispone de servicios complementarios de orientación laboral para las personas en trance de elegir ocupación, carrera o formación profesional adecuadas a su preparación y ambiciones, tanto al comienzo de su vida laboral como al reintegrarse al trabajo tras períodos de incapacidad.

Si en el «auto-servicio» no existe nada que al candidato le parezca adecuado, puede dirigirse a los asesores laborales que están muy bien documentados respecto a la situación del mercado local de trabajo, pudiendo también poner en contacto a los candidatos con empresarios situados en otros lugares de la nación.

Si el interesado lo necesita, puede hacer uso de los servicios de la tercera modalidad. Los centros de colocación proporcionarán también información acerca de las opciones de formación profesional gratuita o subvencionada, así como de utilización de las posibilidades que ofrecen el Servicio de Colocación Juvenil o el Programa especial conocido por el «plan de traslado de trabajadores» cuya misión es promover una mayor movilidad geográfica de los parados.

SEGURIDAD SOCIAL

FRANCIA: REFORMA DEL RÉGIMEN DE SEGURO DE VEJEZ DE LOS ARTESANOS, INDUSTRIALES Y COMERCIANTES. — Mediante la ley núm. 72-554, de 3 de

julio de 1972, que entró en vigor el 1.º de enero de 1973, se ha reformado el sistema de seguro de vejez de los trabajadores por cuenta propia; el objeto perseguido es armonizar los regímenes de seguro de vejez de los artesanos, industriales y comerciantes con el régimen general de Seguridad Social, hasta tanto se cree un régimen único para el seguro de vejez de los trabajadores asalariados y no asalariados y de sus cónyuges. Se mantiene, en cambio, la autonomía de gestión, puesto que, según lo dispuesto en la ley, las prestaciones correrán a cargo de organizaciones autónomas creadas para uno o varios grupos profesionales que, en su caso, podrán constituir una caja nacional, cajas locales o regionales o secciones profesionales.

Cálculo de jubilaciones.—En adelante, la jubilación se calculará a base del ingreso anual medio correspondiente al total de cotizaciones pagadas durante la vida profesional. Los coeficientes de aumento aplicables a los ingresos que sirven de base para el cálculo de las prestaciones y los coeficientes de revalorización aplicables a las pensiones o rentas ya concedidas, se fijarán cada año por Decreto ministerial, teniéndose en cuenta la evolución del ingreso medio de los asegurados. En esos coeficientes se practicarán aumentos, de modo que la revalorización de las prestaciones sea de 15 por 100 el primer año en que se aplique la ley y que en cada uno de los cuatro años siguientes la tasa de aumento coincida con la del régimen general. Con objeto de establecer, si procediese, nuevas normas de revalorización, al término de ese período de cinco años el Gobierno presentará un informe comparando la evolución de los ingresos de los trabajadores no asalariados sujetos a cotización y la evolución de las pensiones pagadas por los regímenes obligatorios de seguros de vejez en su conjunto.

Financiación.—El régimen será financiado con las cotizaciones de los asegurados, con una fracción del producto de la contribución social de solidaridad instituída por la ley de 3 de enero de 1970 (cuya tasa se fija anualmente por Decreto dentro del límite de 0,1 por 100 de la cifra de negocios de la sociedad, igual o superior a quinientos mil francos anuales) y mediante una contribución del Estado cuya cuantía se establecerá anualmente en la ley de finanzas. El Estado garantizará estas dos últimas clases de recursos, calculados mediante una comparación de la estructura demográfica de estos regímenes y la del conjunto de los regímenes obligatorios de seguro de vejez. Las cotizaciones de los asegurados se fijan en función de los últimos ingresos fiscales conocidos procedentes de su actividad profesional no asalariada y no agrícola o, en su defecto, en función de sus ingresos calculados en forma global. La cuantía máxima establecida con este fin y la tasa de la cotización son las mismas que en el seguro de vejez del régimen general de Seguridad Social.

Gestión.—En materia de administración se prevén en la ley dos series de medidas. Por una parte, se instituye una delegación común de los Consejos de administración de las Cajas nacionales de ambos regímenes, encargada de dar a los poderes públicos el asesoramiento necesario para la preparación de los Reglamentos de aplicación; a propuesta de los interesados podrá crearse, por Decreto, una unión de Cajas nacionales de ambos regímenes. Por otra parte, en el plazo de seis meses a partir de la promulgación de la ley, se procederá a una renovación general de los Consejos de administración de los organismos de base mediante elecciones generales, por sufragio directo y con arreglo al sistema de representación proporcional. En el mismo plazo se celebrarán elecciones para los Consejos de administración de las Cajas nacionales; seis meses después, los delegados de las Cajas de base se reunirán en Asamblea plenaria para formular propuestas sobre las modificaciones que convenga introducir en las estructuras de los regímenes y en su gestión. En particular, se podrán crear cajas o uniones regionales para la recaudación de cotizaciones y la gestión de todos los servicios de interés común para las Cajas de ambos regímenes. La estructura definitiva de éstos se fijará a continuación por Decreto, habida cuenta de las propuestas formuladas.

Regímenes complementarios.—Por último, la ley prevé la posibilidad de establecer por Decreto regímenes complementarios obligatorios de seguro de vejez para el grupo de artesanos y el de industriales y comerciantes, y un seguro de invalidez y supervivientes para los miembros del segundo grupo, manteniéndose el régimen actual en el caso de los artesanos. Incumbirá a una Asamblea plenaria de los delegados de los Consejos de administración de las cajas de base, convocada por las cajas nacionales, decidir la creación de tales regímenes, de cuya gestión se ocuparán las organizaciones autónomas interesadas. Con carácter transitorio, y a partir del 1.º de enero de 1973, se ha establecido un régimen complementario de seguro de vejez que permite a los cónyuges conservar las ventajas de que disfrutaban.

Seguro obligatorio de los trabajadores agrícolas asalariados contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales.—Hasta tanto se cree un régimen único de protección social a favor de todos los franceses, la ley número 72-965, de 25 de octubre de 1972, que entró en vigor el 1.º de julio de 1973, tiene por objeto, en primer lugar, establecer un régimen obligatorio de seguro de los trabajadores agrícolas asalariados contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, regulados hasta el presente por la ley de 9 de abril de 1898 que había instituido un régimen de responsabilidad patronal; en segundo lugar, asegura a esos trabajadores iguales ventajas que a los demás asalariados, tanto en materia de prevención como de indemnización.

Prestaciones.—Se prevé que, en adelante, las prestaciones satisfechas a los

asalariados agrícolas en caso de accidente del trabajo o de enfermedad profesional corresponderán íntegramente a las del régimen general de la industria y del comercio. Así, los trabajadores de la agricultura serán indemnizados sobre la base de su salario real, suprimiéndose, además, el plazo de tres años que se les había fijado para la revisión de las tasas de incapacidad permanente y también el período de espera de cuatro días para el pago de indemnizaciones diarias en caso de interrupción del trabajo inferior a diez días.

Gestión.—En virtud de la ley, la gestión del régimen queda confiada exclusivamente a las mutualidades sociales agrícolas, que administran ya los seguros contra los demás riesgos previstos en la agricultura. Las bases de las cotizaciones destinadas a financiar el régimen serán idénticas a las previstas en materia de seguros sociales, es decir, se calcularán con arreglo a los salarios reales, mientras que hasta ahora se pagaban según una suma a tanto alzado por hectárea. Habrá diferentes tasas en función de las distintas categorías de riesgos, aunque para determinados grupos de trabajadores ocasionales se ha previsto un sistema de cotizaciones fijas.

Se dispone, sujeto a ciertas reservas, que los empresarios y las sociedades u organismos de seguro seguirán obligados al pago de prestaciones a las víctimas de accidentes del trabajo o de enfermedades profesionales que habían adquirido derecho a tal pago antes del 1.º de julio de 1973. La ley contiene, asimismo, disposiciones transitorias sobre indemnización en caso de que el accidente haya ocurrido o la enfermedad se haya comprobado antes de aquella fecha, sobre todo en materia de rentas cuando las víctimas no cumplan las condiciones de la legislación vigente.

Seguro complementario.—La ley establece también un seguro complementario contra accidentes del trabajo y enfermedades profesionales a favor de los trabajadores agrícolas no asalariados. Este seguro podrá contratarse con Compañías de seguros contra accidentes, con organismos aprobados en virtud del Decreto-ley de 14 de junio de 1938, y con los que se rigen por el Código de la mutualidad.

Compensaciones.—Se incluyen otras disposiciones que prevén compensaciones especiales a favor de los organismos de seguro y de sus agentes y corretores por los perjuicios sufridos, como también una reclasificación del personal con arreglo a modalidades idénticas a las previstas en 1947, cuando se transfirió a la Seguridad Social la gestión de la rama de accidentes del trabajo de los asalariados de la industria y del comercio.

Extensión de la pensión complementaria de los asalariados y antiguos asalariados.—En la ley núm. 72-1.223, de 29 de diciembre de 1972, se establece el principio de la generalización de la pensión complementaria en beneficio de los asalariados y antiguos asalariados que no estén aún sujetos a un

régimen complementario de este tipo. Para ello se dictarán órdenes ministeriales, a propuesta o previo dictamen favorable, sin oposición, de la Comisión de Extensión, o en el caso de los asalariados agrícolas, de la sección agrícola especializada de la Comisión Superior de Convenios Colectivos; tales órdenes tendrán por objeto extender los acuerdos de pensión complementaria a los empresarios, asalariados y antiguos asalariados excluidos del campo de aplicación de los mismos.

Indemnizaciones.—En la ley se establece, igualmente, el principio de indemnización, puesto que se prevé la organización de un sistema de solidaridad interprofesional y general entre las instituciones. Se determinarán por Decreto, además, las condiciones en que podrán afiliarse a un régimen de pensión complementaria los asalariados y antiguos asalariados a quienes no puedan aplicarse los mencionados procedimientos y que pertenezcan a un sector profesional dotado de un régimen de clase definido por vía reglamentaria.

ITALIA: PROPUESTA DE MEJORA DE LA PENSIÓN DE LAS AMAS DE CASA.—Una proposición de ley formulada por varios senadores tiene por objeto el aumento de la pensión mínima de las amas de casa, prevista por la ley de 5 de marzo de 1963, que pasaría de 65.000 liras anuales a 195.000, lo que supondría mensualidades de 15.000 liras en vez de las actuales 5.000.

En el informe que acompaña la propuesta se subraya que la ley citada, por la que se creó la «Mutualidad de Pensiones» de las amas de casa, trataba, principalmente, de establecer el principio del reconocimiento de un trabajo a la mujer que lo hace en el hogar.

Al cabo de diez años de vigencia de la ley —añade el informe— durante los cuales todos los trabajadores y trabajadoras han obtenido mejoras que se reflejan en sus pensiones, parece justo adoptar medidas que beneficien también a las amas de casa de más modesta condición.

ALEMANIA: HOSPITALIZACIÓN NOCTURNA.—La aplicación del sistema de hospitalización diurna o nocturna se va extendiendo a un número cada vez mayor de procesos patológicos. Desde el consabido hospital diurno, organización que ha encontrado una gran difusión en los países anglosajones y en Francia, se ha llegado ahora al hospital nocturno.

El sistema de hospitalización nocturna se está experimentando en Alemania para las enfermedades diabéticas. En centros especiales de internamiento, que se podrían definir como intermedios entre el hospital tradicional y el ambulatorio, el diabético ingresa por la tarde y sale por la mañana, resolviéndose de esta forma todos los pequeños problemas que implica esta clase

de enfermedad: desde la dieta a la insulina, desde las medicinas a los reconocimientos médicos de control.

Durante el tiempo de pseudo-hospitalización el paciente se somete al tratamiento y alimentación oportunos y va luego al trabajo llevando consigo la comida que se le prepara en el hospital, teniendo en cuenta las exigencias específicas de su estado de salud.

En las primeras horas de la tarde el paciente asiste a cursos especiales de educación sanitaria para diabéticos, que tienen por objeto facilitar la inserción del paciente en el ambiente familiar, social y laboral y evitar la caída en fáciles errores de tratamiento, según el curso del estado patológico.

MIGUEL FAGOAGA