

CRONICA INTERNACIONAL

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO

LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. 57.^a REUNIÓN.—La 57.^a Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo se inaugurará en Ginebra, en el Palacio de las Naciones, el miércoles 7 de junio.

Cada uno de los ciento veinte Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo tiene derecho a enviar cuatro delegados: dos gubernamentales, uno trabajador y uno empresario.

Los principales temas que serán debatidos son los siguientes:

Memoria del Director general.—La Memoria de este año examina algunos de los principales problemas sociales que plantea el rápido progreso técnico del mundo contemporáneo.

Proyecto de programa y presupuesto.—Como la Conferencia ya aprobó en su reunión de 1971 el programa y presupuesto de la Organización para el bienio 1972-73, este punto del orden del día sólo incluye las cuestiones de programa y presupuesto y los asuntos financieros y administrativos que el Consejo de Administración someta a su consideración.

Informaciones y memorias sobre la aplicación de convenios y recomendaciones.—La Conferencia examinará los informes que deben presentar regularmente los Estados miembros de la O. I. T. sobre la aplicación de los convenios que han ratificado, así como los informes especiales que se les solicitó presentar este año sobre el convenio y la recomendación sobre la política del empleo y dos recomendaciones sobre enrolamiento, condiciones sociales y seguridad de la gente de mar. La Conferencia también examinará las medidas tomadas por los Estados miembros para elevar a las autoridades nacionales competentes los convenios y recomendaciones adoptados en reuniones anteriores de la Conferencia.

Edad mínima de admisión al empleo.—La Conferencia debatirá un proyecto de normas que luego de segunda discusión y adopción en 1973 tendría como efecto impulsar nuevas medidas tendientes a la abolición del trabajo infantil.

Repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de cargas

en los puertos.—La Conferencia debatirá la posible adopción de normas internacionales del trabajo conducentes a garantizar empleo e ingresos estables a los trabajadores portuarios, propiciar la paz industrial en los puertos de todo el mundo y el buen funcionamiento de éstos. Los proyectos de normas considerados serán sometidos a una decisión final en la reunión de 1973.

Repercusiones laborales y sociales de la automatización y otros progresos de la técnica.—Además de pasar revista a los esfuerzos cumplidos por la O. I. T. en este campo, la Conferencia estudiará las líneas de acción futura que permitirían enfrentar los complejos problemas sociales planteados por la tecnología moderna.

Enmienda propuesta a la Constitución de la O. I. T.—La Conferencia examinará un informe sobre un proyecto de enseñanza a la Constitución de la Organización, destinado a aumentar el número de miembros del Consejo de Administración de la O. I. T.

Los delegados también recibirán un informe especial del Director General sobre la aplicación de la Declaración relativa a la política de *apartheid* en la República Sudafricana.

La Conferencia también elegirá los miembros del Consejo de Administración y designará nuevos integrantes para la Comisión Consultiva Asiática, la Comisión Consultiva Africana y la Comisión Consultiva Interamericana de la Organización Internacional del Trabajo durante un nuevo período de tres años.

ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

EL CONSEJO DE EUROPA ESTABLECE LA IGUALDAD EN MATERIA DE SEGURIDAD SOCIAL.—*Los Estados no miembros, también se benefician.*—Una convención europea que estableció la igualdad completa en materia de Seguridad Social entre los naturales de los diecisiete países miembros del Consejo de Europa y los extranjeros que trabajan en estos países, ha sido adoptada en el citado organismo internacional, reunido en Estrasburgo (Francia).

Según esta convención, que resuelve también el problema de las transferencias de prestaciones de seguros sociales entre los distintos países europeos, la igualdad de tratamiento entre nacionales y extranjeros se extiende también a las personas que estén a cargo del trabajador.

El Tratado internacional aprobado por el Consejo de Europa no resolverá tan sólo los problemas de Seguridad Social de los trabajadores inmigrados en cualquiera de los diecisiete países que forman el Consejo citado, sino tam-

bién los que se les presenten a los turistas y a otras categorías de viajeros que vayan de uno a otro país.

Prevé también el importante Tratado internacional la protección de los nacionales de los Estados no miembros, si estos Estados se adhieren a él. Por medio de esta disposición podrán beneficiarse de la Convención Internacional de Seguridad Social, adoptada por España, Portugal, Yugoslavia, Argelia y Grecia.

El Tratado internacional podrá ser firmado por los Estados miembros del Consejo de Europa durante la próxima reunión del Comité de Ministros, que se celebrará en París en el mes de diciembre próximo. Los países no miembros podrán adherirse a esta Convención desde la entrada en vigor de la misma, es decir, tres meses después de ser ratificada por tres Estados miembros.

INSTITUTO DE DERECHO INTERNACIONAL: RESOLUCIÓN Y RECOMENDACIONES RELATIVAS A LOS CONFLICTOS DE LEYES EN MATERIA DE LEGISLACIÓN LABORAL.—Surgen conflictos de leyes en la esfera laboral cuando las relaciones entre el empresario y el trabajador caen en el ámbito de aplicación de las leyes de dos o más países, lo que puede deberse, entre muchas otras razones, a las siguientes: el empresario y el trabajador no son de la misma nacionalidad, o están domiciliados en países diferentes; el empresario envía al trabajador al extranjero por un período más o menos prolongado; el trabajo se efectúa en varios países, como ocurre en el caso de los transportes internacionales, o el empresario posee sucursales en varios países. La diversidad de tales situaciones y el número de legislaciones nacionales que pueden entrar en juego ha aumentado considerablemente en los últimos años. Era, pues, oportuno que el Instituto de Derecho Internacional, del que forman parte distinguidos especialistas de Derecho internacional público y privado, examinara en la reunión celebrada en Zagreb en agosto-septiembre de 1971 la cuestión de los conflictos de leyes en materia laboral.

Conflictos de leyes.—La resolución adoptada se ha limitado deliberadamente a las normas que determinan la legislación nacional aplicable a los contratos de trabajo y a otras relaciones análogas de trabajo de carácter individual. Por ello, el Instituto decidió no hacer referencia alguna a la Seguridad Social, esfera compleja que se rige por consideraciones sociales y administrativas especiales y a cuyo respecto existe un número importante de convenios y acuerdos internacionales, multilaterales y bilaterales. Asimismo se acordó que sólo se haría referencia a los contratos colectivos en tanto que

elemento posible de las disposiciones legales aplicables al contrato de trabajo, sin tratar de las leyes que regulan los propios contratos. A este respecto, se alude, entre otras cosas, al posible desarrollo futuro de la negociación colectiva internacional. En general, se estimó que convenía mostrarse prudente en una esfera sujeta a una rápida evolución económica y social.

Las normas para determinar la legislación aplicable a los contratos de trabajo presentadas por el Instituto a la aprobación de los Estados pueden resumirse como sigue. La ley más apropiada para regir casi todos los aspectos de los contratos de trabajo es la del país en que se ha de realizar el trabajo. Esa ley, sin embargo, no resulta apropiada en determinadas circunstancias; así, por ejemplo, debería aplicarse la ley del país en que el empresario tiene su sede o domicilio cuando deba realizarse el trabajo en el territorio de varios Estados, o cuando ese trabajo sea de carácter transitorio; asimismo, cuando se trate de un trabajo relacionado con el transporte marítimo, fluvial o aéreo, es más apropiado aplicar la ley del pabellón o del país de matrícula del barco o de la aeronave. Puede ocurrir también que en ciertas circunstancias el empresario y el trabajador deseen que su relación se rija por una legislación nacional distinta de la que normalmente sería aplicable; en tales casos se aplicará la ley elegida expresa o tácitamente por las dos partes, con exclusión de las otras leyes mencionadas. Al mismo tiempo, determinadas disposiciones de las leyes laborales de ciertos países son aplicables obligatoriamente a todo trabajo realizado dentro de su territorio; lo propio en tales casos sería aplicar dichas disposiciones a algunos aspectos del contrato de trabajo, incluso aunque la ley por la que éste se rija en general no sea la del país de realización del trabajo, y aunque el caso deba decidirse en otro lugar. Por otro lado, las disposiciones de la legislación normalmente aplicable no serían tomadas en consideración por los Tribunales de otro país si en sustancia fuesen manifiestamente incompatibles con el orden público (la conciencia jurídica) de ese país.

Trabajadores migrantes.—Como la cuestión de los conflictos de leyes en la esfera laboral afecta de manera especial a los trabajadores migrantes, el Instituto de Derecho Internacional añadió a su resolución tres recomendaciones respecto de dichos trabajadores. Recomienda, en primer lugar, que se favorezca el desarrollo de la red existente de tratados universales, regionales y bilaterales sobre la condición de los trabajadores migrantes; en segundo lugar, que, incluso si no existe un Tratado, los Estados, así como sus legisladores, administraciones y tribunales, se guíen por el principio de no discriminación entre los trabajadores nacionales y extranjeros, y, en tercer lugar,

que al reglamentar la condición de los trabajadores extranjeros se tomen en consideración las dificultades de orden social, familiar o económico que trae consigo la expatriación.

* * *

Se reconoce expresamente el papel que desempeña la Organización Internacional del Trabajo en la esfera de que tratan la resolución y las recomendaciones del Instituto. Entre los considerandos de la resolución se menciona el importante aporte de la Organización a la solución de los problemas que plantea el movimiento de la mano de obra a través de las fronteras. En las recomendaciones se alude más concretamente a los convenios internacionales del trabajo relativos a los trabajadores migrantes.

RELACIONES DE TRABAJO

PERÚ: DECRETO SOBRE NEGOCIACIONES COLECTIVAS.—Mediante el Decreto supremo de 29 de noviembre de 1971, se ha establecido en el Perú un nuevo sistema en materia de negociación colectiva que entrará en vigor el 1.º de enero de 1973.

El Decreto comienza definiendo la convención colectiva como «todo acuerdo relativo a las relaciones laborales de empresarios y de trabajadores celebrado, de una parte, entre una o varias organizaciones sindicales de trabajadores, o los representantes de más de la mitad de los trabajadores de una Empresa si no hubiere sindicato, y, de otra, un empresario, un grupo de empresarios, o una o varias organizaciones sindicales de empresarios».

El Decreto señala a continuación que las autoridades administrativas del trabajo del lugar en que se encuentre el centro o centros de trabajo donde presten servicios los trabajadores comprendidos por la reclamación son competentes para conocer las reclamaciones por aumento de remuneraciones y condiciones de trabajo.

Iniciación.—La negociación colectiva propiamente dicha se inicia con la confección de un pliego de peticiones que debe ser suscrito por los miembros de la Junta directiva de la organización sindical de trabajadores, debiéndose indicar la fecha de la Asamblea general del sindicato en que fue aprobado dicho pliego. Si no hubiere sindicato, el pliego será firmado por más de la mitad de los trabajadores de la Empresa, debiéndose nombrar dos trabajadores que tendrán la representación de aquéllos en el curso de toda la negociación. Las partes podrán ser asesoradas por abogados y otros profesionales

con título académico, quienes deberán ajustar su intervención a su esfera de actividad profesional.

La primera etapa de la negociación es el trato directo entre las partes, la que deberá llevarse a cabo dentro de un plazo máximo de veinte días. Concluido el trato directo sin haberse llegado a un acuerdo entre las partes que ponga término a la reclamación, cualquiera de las partes podrá solicitar a la autoridad administrativa del trabajo la convocación de una junta de conciliación. Si ninguna de las partes solicitara a la autoridad administrativa del trabajo la realización de la junta de conciliación cinco días después de terminado el trato directo, se tendrá por no presentado el pliego, y en tal caso no podrá presentarse uno nuevo durante un período mínimo de dos años.

La Junta de conciliación.—La Junta de conciliación será presidida por el funcionario del Ministerio del Trabajo que designe la jefatura de zona o división correspondiente. El organismo conciliador está facultado para requerir a las partes que presenten las pruebas necesarias, así como para solicitar el concurso de los servicios del Ministerio del Trabajo para obtener mayores elementos de juicio.

Si las partes no llegaran a suscribir en trato directo o en Junta de conciliación una convención colectiva que ponga fin a la reclamación, ésta será resuelta por las autoridades administrativas del trabajo.

La autoridad administrativa del trabajo recibirá la fundamentación escrita de las partes, pudiendo solicitar de los organismos técnicos del Ministerio del Trabajo los informes necesarios. La resolución en primera instancia deberá ser pronunciada dentro del término de diez días de terminada la actuación de las pruebas ordenada por la misma autoridad. Las partes podrán interponer apelación de la resolución de la autoridad administrativa dentro del tercer día. La autoridad administrativa que resuelva en segunda instancia deberá pronunciar resolución dentro del plazo máximo de diez días de recibido el expediente. La resolución consentida en segunda instancia pone fin al procedimiento.

Las convenciones colectivas que se suscriban, así como las resoluciones consentidas o ejecutoriadas expedidas por las autoridades administrativas del trabajo en el procedimiento sobre negociación colectiva, son obligatorias y tienen una duración de dos años de vigencia, salvo que las partes acuerden darles una duración mayor.

La ley prohíbe específicamente cualquier forma de cierre o paralización total o parcial de los centros de trabajo por los empresarios con la finalidad de imponer a los trabajadores cambios en las remuneraciones y condiciones de trabajo o como represalia.

SEGURIDAD SOCIAL

JAPÓN: NUEVO RÉGIMEN DE SUBSIDIOS POR HIJOS.—Una nueva ley de 27 de mayo de 1971, aprobada por la Dieta japonesa, que entró en vigor el 1.º de enero de 1972, establece un régimen de prestaciones de Seguridad Social a tasa fija, respecto de los hijos a cargo. Por medio de esta ley, que contribuye a la seguridad de ingresos de las personas con grandes responsabilidades familiares, se trata de estabilizar y mejorar la vida familiar, así como de favorecer un desarrollo como de la joven generación, que debería constituir la espina dorsal de la nación.

A diferencia de otros sistemas de Seguridad Social del Japón, el nuevo régimen ampara a todas las personas, cualquiera que sea la categoría de su empleo. Así, todo ciudadano japonés residente en el país tiene derecho a solicitar las prestaciones si tiene a su cargo tres o más hijos menores de dieciocho años, de los cuales uno por lo menos no haya terminado todavía la enseñanza obligatoria que finaliza a los quince años de edad.

La prestación pagadera por cada hijo que no ha terminado la enseñanza obligatoria, a partir del tercero, se eleva a 3.000 yen por mes. Esta suma se paga independientemente de cualesquiera otros subsidios que perciba el interesado, sea en forma de asistencia pública o de aumentos por personas a cargo concedidos por distintos regímenes de Seguridad Social. No obstante, puede suspenderse el pago de la prestación en caso de que los ingresos anuales del interesado excedan de un límite determinado, que varía según el número total de personas a su cargo. La ley dispone también que se modificará el importe de la prestación si se producen cambios importantes en el nivel de vida del país o habida cuenta de otros factores pertinentes, como, por ejemplo, variaciones en la cuantía de otras prestaciones pagaderas de Seguridad Social.

Gestión.—El régimen es administrado directamente por las autoridades de la ciudad, municipio o pueblo, y las prestaciones se pagan en febrero, junio y octubre por los cuatro meses precedentes, a condición de que, a juicio de la autoridad local, el interesado satisfaga las condiciones requeridas en lo concerniente al número y edad de los hijos a cargo, residencia, nivel de ingresos, etcétera. No obstante, los funcionarios públicos de la administración central o local y las personas que trabajan en Empresas públicas, como los ferrocarriles nacionales, los servicios de correos y telégrafos y las industrias de monopolio, todos los cuales tienen derecho a percibir las mencionadas prestaciones, las reciben directamente de sus empresarios respectivos.

Financiación.—La ley establece un nuevo sistema de financiamiento. Mien-

tras que el nivel de protección es idéntico para todos, cualquiera que sea la categoría del empleo, existen métodos distintos para sufragar la cobertura de ciertos asalariados, de los trabajadores por cuenta propia y de otros residentes. Deben pagar cotizaciones con respecto a su personal los empresarios sujetos al régimen de seguro de pensiones, que se aplica con carácter obligatorio a todos los establecimientos del sector privado que ocupan a cinco o más personas, al régimen de seguros para la gente de mar y a otros regímenes especiales de Seguridad Social para el personal docente de escuelas privadas, para el personal de las sociedades cooperativas agrícolas, forestales y de pesca y de otras asociaciones conexas, y para los funcionarios públicos, incluidos los que trabajan para el Gobierno central o local. Incumbe al ministro de Salud y Bienestar fijar la tasa de las cotizaciones de los empresarios, cuya cuantía depende de los niveles de salarios, como también asegurarse de que el total de las cotizaciones recaudadas alcanza el 70 por 100 del costo total de la protección de los trabajadores. El 30 por 100 restante corre a cargo del Tesoro público (20 por 100), de los gobiernos prefectorales (5 por 100) y de la ciudad, municipio o pueblo de que se trate (5 por 100). En cuanto al financiamiento de las prestaciones pagadas a otras personas protegidas, el Tesoro contribuye con dos terceras partes del total, y el resto, dividido en dos partes iguales, es sufragado por los gobiernos prefectorales y por la ciudad, municipio o pueblo. Salvo en lo tocante al financiamiento de las prestaciones para los asalariados del sector público, todas las cotizaciones de los empresarios y del Tesoro se acreditan a la Caja de Subsidios por Hijos, cuyos fondos se distribuyen entre las ciudades, municipios o pueblos por conducto del gobierno prefectoral, el que añade sus propias cotizaciones. El Tesoro toma a su cargo los gastos administrativos.

La aplicación del régimen se efectuará en etapas sucesivas. En la primera de ellas, desde el 1.º de enero de 1972 hasta el 31 de marzo de 1973, sólo se pagarán prestaciones por los hijos menores de cinco años; a partir del 1.º de abril de 1973, y durante doce meses, se extenderán a los hijos menores de diez años, y a continuación a todos los hijos que no hayan comenzado todavía o terminado la enseñanza obligatoria.

ALEMANIA: PREVENCIÓN SANITARIA PARA TODOS LOS NIÑOS.—A partir del mes de julio de 1971 a todo recién nacido se le expide una cartilla sanitaria. En ella se consignan los resultados de los siete reconocimientos preventivos a que debe ser sometido el niño durante los cuatro primeros años de su vida. Los hospitales, las clínicas de maternidad y las matronas entregan la cartilla a las parturientas, con independencia de que estén comprendidas o no en el Seguro de Enfermedad. El Seguro Privado de Enfermedad

participa en el coste de la cartilla, que responde a las normas de la Comisión Federal de Médicos y Cajas de Enfermedad.

La Federación de Seguro de Enfermedad Privado había recomendado ya en 1970 a sus miembros la práctica de reconocimientos preventivos sistemáticos, siempre que no hubiera tenido lugar ya.

INSUFICIENCIA DE ENFERMERAS EN LOS HOSPITALES.—Hace años que se habla mucho de escasez de enfermeras en los hospitales. Para eliminarla se ha propuesto reiteradamente la implantación de un servicio social obligatorio para las jóvenes, pero el subsecretario del Ministerio Federal de Trabajo, en nombre del Gobierno, ha contestado recientemente a una interpelación parlamentaria en el sentido siguiente :

Independientemente de que el servicio obligatorio de las jóvenes estuviera o no de acuerdo con la Constitución, no se considera su implantación como medio adecuado para resolver el problema de la falta de enfermeras. La actividad de este personal requiere una formación profesional que dura varios años. Además, es de temer que la imposición de este trabajo a las muchachas influyera desfavorablemente en el interés de las mismas y en dedicarse a él como profesión permanente. Y, aparte de las objeciones básicas señaladas, hay que tener en cuenta que el servicio obligatorio propuesto daría lugar a gastos administrativos desproporcionalmente grandes.

El portavoz señaló que la Comisión parlamentaria de Trabajo y Seguridad Social se ocupará en breve de los problemas y preocupaciones relacionados con la creciente demanda de personal sanitario auxiliar. Se estudiará la manera de aliviar de trabajo a las enfermeras aumentando la plantilla de sus ayudantes, incluso contratando más personal extranjero si existe posibilidad de hacerlo. Se estudiará, asimismo, el modo de aumentar la oferta de enfermeras y enfermeros, a cuyo efecto serían necesarias múltiples medidas recíprocamente coordinadas y complementarias. Otros puntos importantes que habrá de tratar la Comisión se refieren a la mejora de las condiciones de trabajo y las posibilidades de ascenso del personal en cuestión, la reforma de la estructura interna de los hospitales y la reorganización de la formación profesional.

AUSTRIA: CONCENTRACIÓN GRADUAL DEL SEGURO DE ENFERMEDAD.—El ministro Social ha expuesto en la Comisión de Presupuestos del Parlamento su criterio de que el Seguro de Enfermedad tendrá que ser objeto de paulatina

concentración, que deberá llevarse a cabo teniendo en cuenta los problemas humanos con ella relacionados. Es preciso que las pequeñas entidades aseguradoras se agreguen a otras.

Anunció que, en virtud de las mejoras de prestaciones previstas en el sector social, durante el próximo año se pagarían en total 2.100 millones de chelines.

En el presupuesto para el año 1972 se han consignado con destino a atenciones sociales 19.860 millones de chelines, lo que representa el 16,2 por 100 del presupuesto general. Los recursos presupuestarios han aumentado con respecto al año 1971 en 1.930 millones de chelines.

LOS GASTOS DE FARMACIA AMENAZAN LA ECONOMÍA DE LAS CAJAS DE ENFERMEDAD.—Durante el debate presupuestario en las Cámaras se puso una vez más de relieve la grave situación que a las Cajas de Enfermedad les ocasiona el aumento, al parecer incontenible de los gastos farmacéuticos.

El gasto correspondiente a la asistencia médica aumentó de 1960 a 1970 en un 137 por 100, en tanto que durante el mismo período los ingresos de las Cajas crecieron sólo en un 95,4 por 100.

Pero en la misma década los gastos de farmacia experimentaron un incremento del 153,5 por 100, que rebasa con mucho la capacidad financiera de las entidades gestoras del Seguro Social.

Los gastos totales, que ascendieron en 1970 a nueve mil millones de chelines, se calculan para 1980 en veinticinco mil millones.

Se señaló, en vista de ello, la apremiante necesidad de abordar cuanto antes eficazmente la resolución de los problemas financieros del Seguro Social de Enfermedad.

BÉLGICA: SE ESTABLECEN LAS PRESTACIONES FAMILIARES GARANTIZADAS.—Por ley de 20 de julio de 1971 se establecen las prestaciones familiares garantizadas que entraron en vigor en 1.º de enero de 1972, completándose así la reglamentación al crear un régimen residual de prestaciones familiares en favor de los niños de nacionalidad belga, residentes en Bélgica, actualmente excluidos del régimen obligatorio. La concesión de prestaciones familiares es, pues, posible sin que exista relación alguna de trabajo del cabeza de familia.

Las prestaciones familiares establecidas comprenden:

Los subsidios familiares propiamente dichos.

El subsidio complementario en razón de la edad.

El subsidio de natalidad.

El Rey fijará la cuantía y la forma de la prestación.

Un Real Decreto determinará la duración y el límite de edad.

Las prestaciones familiares serán abonadas a la madre o persona que la sustituya. La solicitud debe ser dirigida a la Oficina Nacional de Subsidios Familiares, para los trabajadores asalariados; el subsidio de natalidad debe solicitarse en el momento del nacimiento; los subsidios familiares y el complemento eventual en razón de la edad se conceden a partir del 1.º del mes siguiente al de la petición.

NUEVA LEY SOBRE ACCIDENTES DEL TRABAJO.—El 1.º de enero de 1972 entró en vigor en Bélgica la nueva ley de 10 de abril de 1971 sobre accidentes del trabajo. En el contexto de la evolución del régimen de accidentes del trabajo, esta ley marca una etapa de especial importancia. En efecto, además de coordinar todos los textos legislativos vigentes en la materia, la ley aporta al contenido de esos textos una serie de modificaciones fundamentales.

La principal modificación es la que se refiere al establecimiento de un seguro obligatorio. Esta medida se inspira en el hecho de que, en el campo de la legislación social la afiliación obligatoria se aplica de manera general y su finalidad es, además, lograr que en esta materia Bélgica se ponga en el mismo pie que los demás países del Mercado Común. De manera concreta, con esta ley los pocos empresarios que hasta la fecha han seguido siendo sus propios aseguradores se verán obligados a contratar un seguro. Por lo tanto, el empresario no es ya directamente responsable de los daños causados por un accidente del trabajo y corresponderá al asegurador pagar las indemnizaciones legales.

Las otras modificaciones hechas a la legislación sobre accidentes del trabajo se refieren a los puntos que se examinan a continuación.

Ambito de aplicación.—La nueva ley se aplica a toda persona que, en calidad de empresario o de trabajador, esté sujeta total o parcialmente a uno de los tres regímenes de Seguridad Social de los trabajadores asalariados (régimen general, régimen de los trabajadores de las minas, régimen de la gente de mar).

Definición de accidente del trabajo.—La nueva ley considera como accidente del trabajo todo accidente que sufra un trabajador durante la ejecución del contrato de trabajo y como consecuencia de ello, y que produzca una lesión. Además, asimila la noción de «accidente ocurrido en el trayecto al trabajo» al concepto de accidente del trabajo, precisa la noción de residencia y

extiende el concepto de trayecto de ida y vuelta al trabajo a ciertos trayectos particulares.

Incapacidad temporal.—La indemnización en caso de incapacidad total temporal se pagará a partir del día que sigue al comienzo de la incapacidad para trabajar y su monto será del 90 por 100 de la remuneración media diaria.

En caso de incapacidad parcial temporal, la idea fundamental es mantener a la víctima en su medio de trabajo en la medida de lo posible, con el corolario de que el interesado tendrá derecho a una indemnización equivalente a la diferencia entre su remuneración antes del accidente y la que reciba después de reincorporarse al trabajo. En lo que se refiere a la propuesta que se le haga para reiniciar el trabajo, podrá solicitar consejo del Comité de seguridad, higiene y mejoramiento de los lugares de trabajo de su Empresa o, de no existir este Comité, de la Comisión paritaria de que dependa su empresario.

Accidentes mortales.—Cuando la víctima falleciere como consecuencia del accidente del trabajo, se concederá una indemnización por gastos de funeral equivalente a treinta veces la remuneración media diaria. En ningún caso esta indemnización podrá ser inferior al monto de la indemnización correspondiente concedida en la fecha del deceso, de conformidad con la legislación en materia de Seguro Obligatorio de Enfermedad o Invalidez.

Los hijos de la víctima o, en determinadas condiciones, los nietos, hermanos y hermanas, reciben una pensión mientras tengan derecho a percibir asignaciones familiares y, en todo caso, hasta los dieciocho años.

Pensión pagada a tanto alzado.—La víctima, el cónyuge y los ascendientes pueden solicitar que se les pague una suma alzada correspondiente, como máximo, a una tercera parte de la pensión que les corresponda. Esta petición puede hacerse en cualquier momento, incluso después de haberse constituido el capital. Cuando, después del plazo de revisión, la pensión se calcula con arreglo a una tasa de incapacidad permanente que no llega al 10 por 100, el valor en capital de la renta vitalicia se paga a la víctima íntegramente.

Remuneración básica.—La remuneración básica se toma en consideración sólo hasta un máximo de trescientos mil francos por año. En el caso de aprendices o menores, la cuantía que se toma en consideración no podrá ser inferior a sesenta mil francos por año. Estas cantidades podrán modificarse de acuerdo con las fluctuaciones del índice de precios.

ALEMANIA: REVALORIZACIÓN DE PENSIONES.—En virtud de la XIV ley de Reajuste de Pensiones, de 10 de agosto de 1971, se ha efectuado la revalorización anual de pensiones, que entró en vigor en 1.º de enero de 1972. La nue-

va cuantía de las prestaciones era la siguiente con anterioridad a la revalorización:

Tiempo de seguro (número de años)	Pensión del asegurado (marcos mensuales)	Pensiones de viudedad y orfandad (marcos mensuales)
50 o más	1.370,90	822,60
45	1.233,80	740,30
40 o menos	1.096,70	658,10

AUMENTO DE LA CUOTA DEL SEGURO DE DESEMPLEO.—El Gobierno Federal ha establecido que a partir de 1.º de enero de 1972, y hasta el 31 de diciembre de 1973, sea elevado el importe de la cuota del Seguro de Desempleo del 1,3 por 100 de la retribución al 1,7 por 100, hasta un máximo de mil novecientos marcos mensuales como límite sujeto a cotización.

En líneas generales, la cuota correspondiente al Seguro de Desempleo fue fijada por ley en el 2 por 100 de la retribución; no obstante, el Gobierno tiene atribuciones para establecer, mediante Decreto, un porcentaje inferior a tal respecto, siempre que la situación financiera de la Oficina Federal de Trabajo lo permita.

ESTADOS UNIDOS: EVOLUCIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL EN 1971.—A fin de marzo de 1971, se habían pagado prestaciones económicas mensuales, por los conceptos de vejez, supervivencia, incapacidad y enfermedad (OASDHI), a 26,4 millones de beneficiarios, lo que significa un aumento de 716.000 con respecto al mismo período del año anterior. El aumento del número de beneficiarios en esos dos meses se ha manifestado con respecto a la mayoría de las prestaciones. Disminuyó, sin embargo, en un 7 y un 12 por 100, respectivamente, el número de perceptores padres de trabajadores fallecidos y el de ancianos beneficiarios de las prestaciones especiales para personas mayores de setenta y dos años.

En marzo de 1971 se pagaron a los trabajadores jubilados, y a sus beneficiarios y supervivientes, 2.500 millones de dólares y alrededor de otros 280 millones a los trabajadores incapacitados y sus beneficiarios. Los pagos efectuados a los derechohabientes, de cerca de 120.000 trabajadores fallecidos, en concepto de prestaciones globales únicas determinadas, atendiendo al total de las retribuciones percibidas, ascendieron a más de 29 millones de dólares, lo que supone un promedio de 242,80 dólares por trabajador difunto.

Durante el mismo mes de marzo de 1971 se concedieron unas 348.000

prestaciones pecuniarias mensuales, o sea, unas 5.600 más que en el mes anterior. En cambio, disminuyó en cerca de 24.000 el número de casos de reconocimiento del derecho a prestaciones a trabajadores retirados, la mayoría de ellos de menos de sesenta y cinco años de edad.

En el mismo mes de referencia se retiraron del fondo fiduciario del seguro de hospitalización 536,1 millones de dólares para pagos a los hospitales, servicios de tratamiento complementario y de asistencia domiciliaria a los beneficiarios. Las prestaciones del seguro médico complementario sumaron 199,1 millones de dólares durante el mismo período. Desde el comienzo del año fiscal 1971, se tomaron de los fondos fiduciarios de los seguros de hospitalización y médico 4.000 y 1.500 millones de dólares, respectivamente, para pagos a proveedores e intermediarios. Por lo que se refiere al período comparable de nueve meses, en marzo de 1970 las cantidades retiradas de los fondos fiduciarios totalizaban 3.500 millones de dólares en el seguro de hospitalización y 1.500 millones de dólares en el seguro médico suplementario.

Hasta el 3 de marzo de 1971 y con referencia al programa de seguro médico suplementario, las solicitudes tramitadas desde el comienzo del año fiscal de 1971 alcanzaban la cifra de 29,7 millones clasificándose como sigue:

- 83 por 100 para servicios médicos.
- 1 por 100 para servicios de asistencia domiciliaria.
- 10 por 100 para el servicio de asistencia ambulatoria.
- 2 por 100 para servicios de laboratorios independientes; y
- 4 por 100 para otros servicios.

El total de gastos costeados fue de 1.700 millones de dólares, 1.300 de los cuales, o sea, el 74 por 100, fueron reembolsados.

JURISDICCIÓN Y CONFLICTOS LABORALES

PERÚ: LEGISLACIÓN EN MATERIA DE PROCEDIMIENTO DE TRABAJO (FUERO PRIVATIVO DEL TRABAJO).—Mediante Decreto-ley de 23 de noviembre de 1971, y el Decreto supremo de 30 de noviembre de 1971, se ha instituido en el Perú el Fuero Privativo del Trabajo como organismo jurisdiccional autónomo encargado de resolver en forma exclusiva las reclamaciones de carácter individual que sobre el pago de remuneraciones y otros derechos sociales formulen los trabajadores.

La ley señala que el Fuero Privativo del Trabajo está formado por jueces privativos del trabajo (Tribunales de primera instancia) y el Tribunal del Tra-

bajo (organismo jurisdiccional autónomo) encargado de resolver en forma exclusiva las reclamaciones de carácter individual que sobre el pago de remuneraciones y otros derechos sociales formulen los trabajadores.

La ley señala que el Fuero Privativo del Trabajo está formado por jueces privativos del trabajo (Tribunales de primera instancia) y el Tribunal del Trabajo (organismo jurisdiccional colegiado de segunda instancia), integrado por un presidente y por una o más salas compuestas cada una de tres vocales.

Procedimiento.—El procedimiento previsto por esta legislación es bastante ágil.

El procedimiento se inicia por una demanda, que deberá ser generalmente escrita, en la que se expondrán los hechos en que se funda y se citarán las disposiciones legales o convenciones colectivas pertinentes. Recibida la demanda, el juez citará a un comparendo, en el cual el demandado deberá presentar la contestación a la demanda. En el comparendo, el juez invitará a las partes a una conciliación. Si no se realiza la conciliación, se procederá a la prueba de los hechos presentados por el demandante.

La ley señala que las pruebas que pueden presentarse son los documentos públicos y privados, la inspección, la confesión, las declaraciones testimoniales y el peritaje. La legislación prevé que el procedimiento se realice de la manera más rápida posible, y da al juez bastante libertad para apreciar la prueba. Las partes tienen derecho a interponer apelación de la sentencia de primera instancia ante el Tribunal del Trabajo, organismo que debe, dentro de un plazo muy breve, expedir una sentencia definitiva.

La finalidad de las normas procedentes consiste principalmente en establecer un procedimiento específico para los juicios del trabajo que se aparte de las normas clásicas del procedimiento civil. Ha parecido de interés sintetizar las nuevas normas procesales del trabajo del Perú, pues en la actualidad se observa en los países de América latina cierta tendencia a modernizar la legislación en esta materia.

MIGUEL FAGOAGA