

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

LA OIT Y LA NUEVA EUROPA.—Los delegados que representan los centros de decisión social y laboral y la opinión de las organizaciones empresariales y sindicales europeas, debatirán algunas de las cuestiones que deben ocupar sin tardanza a la OIT en el Viejo Continente.

La distribución de los ingresos: cómo hacer que la prosperidad alcance también a las regiones menos favorecidas de Europa.

El nuevo concepto de la educación y la formación en nuestra época en que el trabajador debe perfeccionarse continuamente para seguir el avance técnico de la industria.

Las condiciones de trabajo y de vida de los trabajadores migrantes, llamados (muchas veces al precio de un desgarramiento personal) a ejecutar las tareas que nadie acepta en el país de acogida.

El perfeccionamiento del personal de dirección, actividad demasiado importante para quedar al albedrío de cada Empresa.

La Seguridad Social, que debe ser planificada y racionalizada en su calidad de arma contra los efectos adversos del progreso técnico.

El combate contra los riesgos del ambiente físico de trabajo frente a la aparición de nuevos métodos industriales.

La mejora de la organización y métodos del trabajo: en todos los países de Europa los jóvenes se rebelan cada vez más contra un trabajo monótono que deja muy poco margen a la iniciativa individual.

Las relaciones obreropatronales, en esta era de conflictos sociales y de una exigencia cada vez mayor de participación y democracia en la Empresa.

NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO.—Este año se cumple el veinticinco aniversario de la proclamación de la Declaración Universal de Derechos Humanos por la Asamblea general de las Naciones Unidas. En más de medio siglo de existencia, la OIT ha adoptado varios Convenios destinados a promover la libertad, la dignidad y la igualdad para todos los hombres. Entre las

normas más importantes de la OIT en el campo de los derechos humanos figuran las siguientes:

Convenio sobre el derecho de Asociación (Agricultura), 1921 (núm. 11).— Una de las primeras normas que estableció para los trabajadores agropecuarios fueron los mismos derechos sindicales que para los trabajadores industriales. Hasta noviembre de 1973 habían ratificado este Convenio ochenta y nueve de los ciento veintitrés Estados miembros.

Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29).— Exige que se elimine lo antes posible el trabajo forzoso u obligatorio en todas sus formas. Se prevén, sin embargo, ciertas excepciones: servicio militar, trabajo por sentencia judicial bajo la debida vigilancia, causas de fuerza mayor tales como guerras, incendios, terremotos, etc.

Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87).— Estipula el derecho de los trabajadores y de los empresarios a constituir organizaciones y afiliarse a ellas por propia elección y sin autorización previa, y formula una serie de garantías para el libre funcionamiento de tales organizaciones sin que intervengan las autoridades públicas. Ratificaciones registradas: ochenta.

Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (número 98).— Ampara contra la discriminación antisindical, protege a las organizaciones de trabajadores y de empresarios contra actos de interferencia entre ellas y propugna medidas que fomenten la negociación colectiva. Ratificaciones registradas: noventa y cuatro.

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100).— Se prevé en este Convenio la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor. Ratificaciones registradas: setenta y nueve. Complementado por la recomendación núm. 90.

Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105).— Prohíbe el uso de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio como medio de coerción o de educación políticas, como castigo por opiniones políticas o ideológicas, como movilización de la mano de obra, como medida disciplinaria de trabajo, como castigo por haber participado en huelgas o como discriminación. Ratificaciones registradas: noventa.

Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111).— Insta a eliminar la discriminación en relación con la formación profesional, la obtención de empleo y las condiciones de trabajo, por razón de raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social. Ratificaciones registradas: ochenta y dos. Complementa el Convenio la recomendación que lleva también el número 111.

Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122).— Estipula que

debe fomentarse una política de pleno empleo, productivo y libremente elegido. Ratificaciones registradas: cuarenta y nueve.

FALLECIMIENTO DE WILFRED JENKS.—Wilfred Jenks, Director General de la Oficina Internacional del Trabajo desde 1970, falleció en Roma el 9 de octubre de 1973.

En la sede de la OIT, en las Naciones Unidas y otras organizaciones se celebraron posteriormente diversas ceremonias en conmemoración de su personalidad y su obra.

El 1.º de junio de 1970, cuando fue designado para el cargo supremo de la Oficina Internacional del Trabajo, se convirtió en el primer director de una organización internacional que hubiera pasado toda su carrera al servicio de la comunidad mundial.

Fue un jurista conocido en todo el mundo, un defensor incansable de los derechos humanos. El texto de la Declaración de Filadelfia (1944), en cuya redacción colaboró y que forma parte integrante de la Constitución de la OIT, contribuyó a plasmar el moderno concepto de los derechos del hombre: «Todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo, tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades...».

Wilfred Jenks fue testigo de los progresos realizados gracias a la obra de la OIT en favor de la justicia social. En junio de 1973 declaró ante la Conferencia Internacional del Trabajo: «Se reducirá el número de los menores que trabajan y la incidencia del cáncer de origen profesional. Se mejorarán las condiciones de trabajo y las relaciones obreropatronales en los puertos y se dará un nuevo ímpetu a la licencia pagada de estudios para los trabajadores, como resultado de lo realizado en esta Conferencia...».

Distinción póstuma de las Naciones Unidas.—Según ha anunciado el presidente de la Asamblea general de la ONU, Leopoldo Benites (Ecuador), Wilfred Jenks se hizo merecedor en forma póstuma al premio de las Naciones Unidas por servicios distinguidos en la esfera de los derechos humanos.

NUEVO CONCEPTO DE LA CAPACITACIÓN.—Los objetivos de la orientación y la formación profesionales —advirtió un grupo de expertos reunido hace poco en Ginebra— no deberían definirse de modo estrecho y en términos exclusivamente económicos. Pero también hay que evitar el peligro opuesto: centrar la enseñanza profesional y técnica exclusivamente en las actividades del sistema educativo. La capacitación y la orientación tienen que impartirse en el contexto de un esfuerzo unificado tendente a la elevación del nivel

cultural, social y económico, y que contribuya así a la democratización de la sociedad.

Los expertos, invitados por la OIT y la UNESCO, examinaron las recomendaciones de ambas entidades sobre educación técnica, formación y orientación profesional. La Conferencia Internacional del Trabajo debatirá en su reunión de 1974 la adopción de nuevas normas en la materia.

Según las proyecciones demográficas, más de setecientos millones de adolescentes cumplirán los quince años durante el decenio 1975-85 en los países pobres, y casi doscientos millones en los países desarrollados. El adulto, al igual que el joven, necesita capacitarse y perfeccionarse a fin de mejorar sus perspectivas de carrera y mantenerse al día con el progreso técnico industrial.

Los jóvenes necesitan orientación profesional como condición de la elección adecuada de un trabajo y los adultos como guía para las oportunidades profesionales. Al recordar este hecho, los expertos también pidieron que se amplíen las oportunidades de formación para la población rural y las mujeres.

En 1972 la OIT invirtió en proyectos de formación profesional dieciséis millones de dólares, o sea, el 44,5 por 100 de su presupuesto de cooperación técnica, financiado en su mayor parte con aportes del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.

POLÍTICA SOCIAL

FRANCIA: CREACIÓN DE LA AGENCIA NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LA EDUCACIÓN PERMANENTE.—Por Decreto de 13 de febrero de 1973 se crea como institución pública nacional de carácter industrial y comercial la Agencia Nacional para el Desarrollo de la Educación Permanente (ADEP), bajo la tutela del Ministerio de Educación Nacional.

Formación individual y colectiva.—La misión de la ADEP es contribuir a la organización de la demanda en materia de formación, al análisis de las necesidades que la originan y a la plena utilización de los medios disponibles. Debe suscitar, fomentar y revalorizar la formación continua, individual o colectiva, a cargo de los establecimientos de enseñanza dependientes del Ministerio de Educación Nacional; a tal fin, aporta su asesoramiento, asistencia técnica y los medios de que dispone. Los ministros pueden pedir a la Agencia que realice investigaciones, y ésta podrá concertar contratos con Empresas, asociaciones y grupos o con el Estado.

Administración.—Está administrada por un Consejo de Administración y dirigida por un director. El Consejo de Administración se compone de veintinueve miembros (con suplentes), cuyo mandato dura cuatro años. El presi-

dente se nombra por decreto. Seis miembros representan al ministro de Educación Nacional y otros seis a los demás Ministerios. Doce miembros representan las actividades económicas y sociales; de éstos, seis proceden de las organizaciones sindicales de asalariados más representativas. Dos miembros se eligen en razón de su experiencia en problemas de educación permanente; los restantes representantes al personal de la Agencia.

El Consejo de Administración se reúne al menos dos veces por año para discutir sobre la organización general y las actividades de la ADEP, los contratos, el presupuesto y la gestión, contratos y cuestiones inmobiliarias. Sus deliberaciones carecen de validez si no están presentes o representados por lo menos la tercera parte de los miembros.

El director se designa por decreto a propuesta del ministro de Educación Nacional. Representa a la Agencia en todos los actos de la vida civil y asume su gestión. La tercera parte del personal está constituida por funcionarios de los Ministerios.

Financiamiento. —La ADEP se financia principalmente con pagos efectuados por las Empresas, con fondos de seguro-formación (ley núm. 71-575, de 16 de julio de 1971) y con cargo a la tasa de aprendizaje. Recibe asimismo las subvenciones del Estado fijadas por dicha ley. Se remuneran sus servicios, principalmente en virtud de su participación en los contratos colectivos y de la valorización de los programas de formación de los establecimientos públicos de enseñanza. Tanto el Estado como los organismos públicos o privados pueden prestarle apoyo, y tiene derecho a solicitar créditos y a aceptar donaciones y legados.

AUSTRIA: RIESGOS DE LOS ANTICONCEPTIVOS.—El *Semanario Médico*, de Munich, ha recomendado la abstención del uso de píldoras anticonceptivas por parte de las mujeres mayores de cuarenta años, así como de las grandes fumadoras o que padezcan hipertensión, trastornos del metabolismo de las grasas, diabetes, varices o jaquecas.

Por parte de los estudios realizados en hospitales europeos y americanos, por médicos de la Clínica Universitaria de Homburg se deduce que las píldoras anticonceptivas representan un grave riesgo para las mujeres propensas o en cuyas familias se hayan dado casos de trombosis.

Un informe del Instituto Anatómico-Patológico de la Universidad de Viena señala, basándose en el estudio de las autopsias realizadas en doce años que, desde 1966 los casos mortales de trombosis en mujeres de quince a cuarenta y cinco años han aumentado por término medio a razón de dos a seis al año, suponiéndose que existe relación entre tal aumento y el uso de píldoras anticonceptivas.

AMA DE CASA ES UNA VERDADERA PROFESIÓN.—La ley sobre efectos jurídicos personales del matrimonio, cuyo proyecto ha sido aprobado por el Consejo de Ministros, reconoce como profesión las tareas domésticas y la educación de los hijos.

El Ministerio de Justicia entiende que la mujer casada, plenamente dedicada a su hogar y a sus hijos, está ejerciendo una profesión. Sólo cuando esta plena dedicación no se produzca y exista necesidad, prevé la ley la colaboración de la esposa para ganar el sustento de la familia.

RELACIONES DE TRABAJO

MALTA: LEY SOBRE MARINA MERCANTE.—El 6 de abril de 1973 se promulgó en Malta la ley que reglamenta la marina mercante, en la que se establecen nuevas disposiciones que rigen, entre otras cosas, la matrícula y obligación fiscal de los buques mercantes, empleo de la gente de mar, seguridad de la vida en el mar, buques de transporte de emigrantes, encuestas y tribunales especiales para la marina mercante, naufragios y salvamento, y responsabilidad de los armadores.

La parte IV de la nueva ley, titulada «Capitanes y tripulación», trata de las condiciones de empleo de la gente de mar y cuestiones conexas. Las disposiciones relativas a la dotación obligada de oficiales, sus certificados de aptitud y las atribuciones y deberes de los capitanes preceden a seis artículos que reglamentan el empleo de los menores.

Aptitud.—En otros artículos se prescriben las condiciones en que se otorgarán certificados de aptitud a los marineros y a los cocineros de buque, exigiéndose que todo navío de por lo menos mil toneladas de registro bruto lleve a bordo un cocinero calificado. También se incluyen disposiciones referentes a la terminación del contrato de la gente de mar.

Salarios.—En la parte IV se puntualizan asimismo los derechos de los marinos en materia de salarios.

Otras disposiciones regulan el pago del salario en casos en que por naufragio o pérdida del buque o por enfermedad del marino se ponga término a los servicios de éste; la pérdida de la remuneración durante un período en que el marino se niegue a trabajar o se encuentre en prisión, o en caso de enfermedad provocada en forma activa o voluntaria; la compensación debida a los marinos injustamente despedidos, y las restricciones a la cesión de salarios adeudados a un marino y no pagados.

Además, la ley faculta a los Tribunales a rescindir cualquier contrato concluido entre el armador o el capitán de un buque y un marino.

Condiciones sociales.--La parte IV trata también del alojamiento, la comida y los servicios sanitarios a bordo. La autoridad competente podrá dictar una reglamentación relativa a las cuestiones siguientes: condiciones de alojamiento de la tripulación en los buques de una categoría que se especifica y, en particular, espacio mínimo por persona en los dormitorios; lugar en que se dispondrá el alojamiento de la tripulación en cada barco; normas sobre construcción y disposición de las instalaciones respectivas; presentación a los inspectores de los planos de construcción o modificación de tales instalaciones; conservación y reparación de las mismas, y restricciones a su utilización para fines distintos.

En otros artículos se detallan las obligaciones del capitán de proporcionar comida a cada miembro de la tripulación de acuerdo con normas establecidas y de compensar a los marinos en caso de que los víveres fuesen escasos o de poca calidad. También se establecen normas acerca de los botiquines y el equipo sanitario de a bordo, previéndose inspecciones para vigilar el cumplimiento de las exigencias de la ley en materia de alojamiento, suministro de provisiones y de agua, y estado sanitario de la tripulación. Todo buque maltés de alta mar con una tripulación de ciento o más personas deberá llevar a bordo un médico debidamente calificado.

Reclamaciones.--En la parte IV se garantiza igualmente a la gente de mar la posibilidad de presentar reclamaciones, incluyéndose disposiciones acerca de las cuestiones siguientes: marinos fallecidos o que han debido ser desembarcados; destino que se dará a sus efectos personales y a sus salarios; gastos de asistencia médica a los marinos accidentados o enfermos; obligación de entregar un certificado a los marinos que han quedado en tierra y repatriación de estos últimos.

Otros artículos se refieren a cuestiones de disciplina, casos de desertión o de ausencia sin permiso, retención del salario de los desertores, etc. Se mencionan también las faltas de disciplina en general y se establecen normas relativas a los polizones y a los marinos enrolados por coacción. En todo buque maltés será obligatorio llevar un libro de a bordo.

SEGURIDAD SOCIAL

ITALIA: SUBSIDIOS FAMILIARES Y PRESTACIONES DE ACCIDENTES DE TRABAJO A SERVIDORES DOMÉSTICOS. La cuantía de los subsidios familiares que se conceden a los servidores domésticos y sus familiares es igual que para los demás trabajadores; doscientas veinte liras diarias para los hijos a cargo, ciento sesenta para el cónyuge y noventa por los padres y abuelos.

El Instituto Nacional de Previsión Social paga directamente los subsidios, con lo que se libera al amo de casa de la carga que representaba la obligación de pagar las prestaciones, solicitando luego su reembolso.

Accidentes de trabajo.—Respecto a los accidentes de trabajo se han fijado retribuciones convencionales diarias que sirven de base en su caso para el cálculo de las correspondientes indemnizaciones por el Instituto Nacional del Seguro de Accidentes. Tales retribuciones se han valorado basándose en los tres tipos de salario convencional (cuatrocientas, setecientas y mil liras), que rigen para las pensiones de estos trabajadores y teniendo en cuenta el número de horas diarias trabajadas en el domicilio del amo de casa.

PORTUGAL: SUBSIDIO FAMILIAR PARA ESTUDIANTES.—Por reciente Decreto del Ministerio de Trabajo y Previsión, se han extendido los beneficios del subsidio familiar a los estudiantes que, una vez terminada la enseñanza media, se preparen para los exámenes de ingreso en la enseñanza superior, cuando su edad no rebase los veintiún años.

Según las nuevas normas el pago del subsidio continuará hasta aquella edad (hasta ahora sólo alcanzaba a los dieciocho años) a los que, habiendo finalizado el curso complementario de los liceos, se preparen en establecimientos de enseñanza privados o con profesores particulares para los referidos exámenes de ingreso.

PORTUGAL: NUEVO ACUERDO ENTRE LOS HOSPITALES Y LA PREVISIÓN.—El acto de confirmación del nuevo acuerdo entre los Hospitales y la Previsión puede considerarse, según palabras del ministro de Corporaciones y Previsión Social y de Salud y Asistencia, como un paso decisivo en las relaciones entre la sanidad (sector Hospitales) y la Previsión.

En virtud del texto modificado, la Federación de Cajas de Previsión y Subsidio Familiar y la Dirección General de Hospitales costearán a los interesados y asistidos desde 1.º de enero de 1974 la asistencia urgente y la hospitalización, a razón del coste medio unitario por paciente, resultante de acuerdo con los estudios y conclusiones de la Comisión Técnica de Comprobación de Costos, constituida al amparo del Acuerdo de Cooperación Médico-Social, aprobado en 19 de enero de 1971.

La Dirección General de Hospitales se encargará de mantener actualizada una relación de los hospitales y demás establecimientos comprendidos en el acuerdo, continuando en vigor las demás tarifas, que serán nuevamente revisadas antes de fin de año, para entrar en vigor en 1.º de enero de 1974, debiendo preavisarse el Acuerdo de Cooperación Médico-Social antes citado dentro del plazo mencionado.

ITALIA: SEGURIDAD SOCIAL DE LOS FUTBOLISTAS.—En virtud de la ley de 14 de junio de 1973, se extienden los seguros obligatorios de invalidez, vejez y supervivencia y de enfermedad a los futbolistas y a sus entrenadores.

En las disposiciones de la ley, que consta de diez artículos, están comprendidos todos los futbolistas vinculados por contrato con Sociedades deportivas afiliadas a la Federación Italiana de Fútbol que desarrollan su actividad en campeonatos de las series A, B y C, así como los entrenadores de fútbol vinculados con Sociedades deportivas afiliadas a la mencionada Federación, que actúan profesionalmente en campeonatos de división nacional, así como los entrenadores al servicio directo de la Federación.

Según la nueva ley, los futbolistas y entrenadores deben estar afiliados en la ENPALS (Organismo Nacional de Previsión y Asistencia para los Trabajadores del Espectáculo), con lo que tendrán derecho siempre que acrediten reunir los requisitos preceptivos a prestaciones médico-farmacéuticas y a pensiones de vejez o de invalidez (general o privilegiada), así como la transmisión del derecho de pensión cuando fallezca el asegurado, a los familiares supervivientes.

Por voluntad expresa del legislador no se aplican en ningún caso las disposiciones relativas a pensiones de invalidez específica, prestaciones económicas por enfermedad y protección económica a las madres trabajadoras.

Contribuyen a la financiación de los beneficios previstos por la aludida ley, si bien en proporciones distintas, las Sociedades deportivas y los mismos asegurados. Las primeras quedan obligadas a pagar al ENPALS cuotas fijadas por los seguros de pensiones y de enfermedad, a razón de los siguientes porcentajes de los ingresos globales anuales y de los premios de rendimiento percibidos por futbolistas y entrenadores: 10 por 100 hasta el 30 de junio de 1973; 12,70 por 100 hasta el 30 de junio de 1974; 13,60 por 100 hasta el 30 de junio de 1975, y 14,50 por 100 a partir de 1.º de junio de 1975. Los asegurados pagarán una cuota que se irá elevando del 1,50 al 3 por 100, relativa exclusivamente al seguro de pensiones, ya que la correspondiente al seguro de enfermedad corre a cargo de la Sociedad deportiva y de la Federación de Futbolistas.

CHECOSLOVAQUIA: ALOJAMIENTOS PARA PERSONAS ANCIANAS.—Desde 1900 hasta el año actual se ha triplicado aproximadamente en Checoslovaquia el número de personas mayores de sesenta y cinco años.

Por consiguiente, los nuevos programas de alojamiento destinados a las personas ancianas prevén la construcción en barrios residenciales de un número adecuado de viviendas para personas de la tercera edad. Estarán situa-

das en los pisos 1.º, 2.º y 3.º de edificios nuevos y a una distancia prudencial de los puntos más congestionados, de las instalaciones deportivas, de las fábricas y de los lugares de más tráfico, así como lo más cerca posible de las paradas de los medios de transporte público y de los mercados y tiendas.

Este plan prevé asimismo un nuevo sistema de construcción de residencias que resuelven el problema de alojamiento de los ancianos mediante instalaciones comunes, diferenciadas, sin embargo, conforme al estado físico de los residentes. El primer tipo de vivienda previsto consiste en pequeños apartamentos para una o dos personas, provistos de servicios comunes; el segundo tipo de alojamiento consiste en apartamentos para varias personas; y el tercero, en centros asistenciales para los más ancianos.

ALEMANIA: MEJORA DE LAS PENSIONES DE VEJEZ PARA TRABAJADORES AGRÍCOLAS.—A partir de enero de 1974 el importe de las pensiones de vejez correspondientes a los trabajadores agrícolas aumentará en la siguiente cuantía:

Trabajadores casados: de 240 a 264 marcos mensuales.

Trabajadores solteros: de 160 a 176 marcos mensuales.

Por otra parte, a partir de 1975, el subsidio de vejez de los trabajadores agrícolas se elevará anualmente en igual proporción que las pensiones del seguro obligatorio. Sin embargo, también la imposición fiscal aumentará periódicamente con carácter automático en el futuro.

Los medios necesarios para costear dichas mejoras se han previsto ya en el Plan financiero a plazo medio y ascenderán, según estimaciones del Ministerio de Trabajo, a 107 millones de marcos en 1975; 251 millones en 1976; 402 millones en 1977 y 535 millones en 1978.

SUIZA: SUBSIDIOS FAMILIARES EN EL CANTÓN DE GINEBRA.—El 12 de junio de 1973 el gran Consejo aprobó un proyecto de ley modificativa de las disposiciones vigentes sobre subsidios familiares a los asalariados y a los trabajadores autónomos agrícolas. El proyecto prevé, con efectos desde 1.º de julio de 1973, las siguientes innovaciones:

Subsidios por hijos.—Pasa de cincuenta a sesenta francos el subsidio mensual correspondiente a los hijos menores de diez años y de sesenta a setenta y cinco francos para los de diez a quince años, así como para los de quince a veinte años que por invalidez o enfermedad crónica no puedan dedicarse a un trabajo asalariado o que se hallen total o parcialmente a cargo del asalariado o del trabajador autónomo agrícola.

Subsidio de natalidad.—Hasta ahora el subsidio de natalidad era de cuatrocientos sesenta francos, a los que se añadían cuarenta francos de subsidio del hijo, correspondiente al mes de nacimiento, con lo que el asalariado o el trabajador autónomo agrícola cobraba en total quinientos francos. En lo sucesivo, suprimida la separación de ambas cantidades, el importe del subsidio de natalidad será de quinientos francos.

Subsidios de formación profesional.—Según la antigua disposición, sólo se pagaba el subsidio de formación profesional si el hijo seguía aprendizaje o estudios en Suiza. En adelante, bastará con el reconocimiento de la validez del aprendizaje o los estudios según la legislación suiza. El importe del subsidio sigue siendo de ciento veinte francos mensuales.

GRAN BRETAÑA: LAS PENSIONES Y LA COTIZACIÓN EN RELACIÓN CON LOS INGRESOS.—Se han dictado normas sobre recaudación de las cuotas relacionadas con los ingresos según el nuevo Plan de Pensiones del Gobierno, cuya entrada en vigor está prevista para el 6 de abril de 1975.

El trabajador que gane ocho libras semanales pagará cuarenta y tres peniques a la semana a efectos de su futuro derecho a pensión y a otras prestaciones; la remuneración de cuarenta y ocho libras semanales dará lugar al pago de 2,52 libras de cuota.

Las normas se han publicado con mucha anticipación para ayudar a las entidades patronales a adaptar sus sistemas de nóminas.

El programa incorporado a la ley de Seguridad Social de 1973 dispone el pago de cuotas relacionadas con los ingresos en lugar de pensiones uniformes; señala niveles mínimos para los regímenes de pensiones privados y establece un Plan estatal de reservas para la concesión de pensiones relacionadas con los ingresos a las personas no protegidas por planes privados.

Todos los asalariados con salarios equivalentes a la cuarta parte del promedio aproximadamente, tendrán que cotizar para un régimen privado o para el fondo estatal de reserva de pensiones, pero las mujeres casadas y viudas conservarán su derecho a optar por el pago de la cuota completa correspondiente a la pensión básica del Estado.

La nueva reglamentación comprende la recaudación de cuotas de la mayoría de los empleados y las normas relativas a las mujeres casadas y las viudas. Las cuotas relacionadas con las ganancias se recaudarán por medio del sistema Paye (régimen de cotización proporcional a los ingresos), salvo en el caso de los trabajadores autónomos y de las personas que coticen voluntariamente.

ISRAEL: LICENCIA PAGADA PARA LAS MUJERES QUE ADOPTAN NIÑOS.—De acuerdo con la enmienda número 11 a la ley sobre seguro nacional, aprobada en abril de 1973, toda mujer que adopta a un niño menor de diez años tendrá derecho a solicitar una prestación monetaria equivalente a la prestación de maternidad pagadera a las madres naturales.

Esta enmienda, con efecto retroactivo al 1.º de abril de 1971, tiene por finalidad permitir a la madre adoptiva interrumpir su trabajo y permanecer en el hogar para ocuparse del niño durante los primeros y difíciles meses de adaptación, sin que ello repercuta gravemente sobre los ingresos familiares. El texto sirve de complemento a una enmienda anterior a la ley sobre empleo de las mujeres en la que se dispone que, a semejanza de lo que ocurre en el caso de las madres naturales, toda mujer que adopte un niño podrá solicitar una licencia de doce semanas y posteriormente otras ausencias del trabajo, sin goce de sueldo en ambos casos.

PERÚ: CREACIÓN DEL SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES DE LA SEGURIDAD SOCIAL.—Mediante Decreto-ley núm. 19.990, de 24 de abril de 1973, se ha creado en el Perú el Sistema Nacional de Pensiones de la Seguridad Social, unificando los sistemas de pensiones de la Caja Nacional de Seguro Social (obreros), del Seguro Social del Empleado y del Fondo Especial de Jubilaciones de Empleados Particulares.

La Caja Nacional de Pensiones dirige y administra el nuevo sistema. Es una institución pública descentralizada y se encuentra bajo la dirección del Consejo Directivo Único de los Seguros Sociales. La estructura orgánico-administrativa de la Caja se determinará por Decreto supremo.

Campo de aplicación.—El nuevo sistema abarca las categorías siguientes: trabajadores que prestan servicios a empresarios del sector privado; trabajadores al servicio del Estado; trabajadores de Empresas de propiedad social, cooperativas y similares; trabajadores al servicio del hogar; artistas, y otros que sean integrados en el sistema por Decreto supremo.

Pueden asegurarse facultativamente las personas que realicen actividades independientes y los asegurados obligatorios que dejen de prestar servicios.

Se excluye del sistema a los trabajadores del sector público que en 1.º de mayo de 1973 se encontraban sujetos al régimen de cesantía, jubilación y montepío.

Organización financiera.—El patrimonio de la Caja Nacional de Pensiones está constituido por los bienes, valores, reservas, créditos y obligaciones que poseían los tres regímenes ahora unificados.

El régimen financiero se basa en el sistema de prima escalonada; cada cinco años por lo menos se efectuarán revisiones actuariales. Desde el 1.º de

mayo de 1973 hasta el 31 de diciembre de 1974 se cotizará el 6 por 100 de la remuneración asegurable; a partir del 1.º de enero de 1975, un 7,5 por 100 sobre dicha remuneración. El empresario paga dos tercios y el trabajador un tercio de la cotización. Si hay déficit en un año, las cotizaciones aumentarán en 1,5 por 100 de los ingresos.

Prestaciones; Invalidez.—Se considera inválido al asegurado que, por cualquier causa, se encuentre en situación de incapacidad física y mental prolongada o presumida permanente que le impida ganar más de la tercera parte de los ingresos que percibiría como trabajador de la misma categoría en un trabajo igual o similar en la misma región; igualmente al asegurado que, habiendo gozado de subsidio de enfermedad por el tiempo máximo establecido, continúa incapacitado.

La pensión de invalidez es igual al 50 por 100 de la remuneración de referencia, más 1 por 100 por cada año de cotización que exceda de tres años. Se aumenta en 2 por 100 de la remuneración por el cónyuge a cargo, y en 1 por 100 por cada hijo en edad de percibir pensión de orfandad. Se otorga una bonificación mensual a quienes requieran cuidado permanente de otra persona (gran invalidez).

Vejez.—Tienen derecho a pensión de vejez los hombres a los sesenta años de edad y las mujeres a los cincuenta y cinco. Existe un régimen general y uno especial de pensiones de vejez.

Están comprendidos en el régimen general los asegurados inscritos a partir del 1.º de julio de 1931 (hombres) o el 1.º de julio de 1936 (mujeres) y ciertos asegurados facultativos.

Están comprendidos en el régimen especial los asegurados nacidos antes del 1.º de julio de 1931 (hombres) o antes del 1.º de julio de 1936 (mujeres) y que al 1.º de marzo de 1973 estaban inscritos en las antiguas Cajas.

El máximo de la pensión es igual al 80 por 100 de la remuneración de referencia y se otorgará a los asegurados que tengan treinta años (hombres) o veinticinco años (mujeres) completos de aportación.

Supervivencia.—Se otorgará pensión de supervivencia al fallecimiento de un asegurado con derecho a pensión de invalidez o vejez; cuando la muerte sea consecuencia de accidente común estando cotizando; cuando la muerte sea consecuencia de accidente del trabajo o enfermedad profesional, en caso de no estar cubierto por el régimen correspondiente. La pensión de supervivencia se otorgará también al fallecimiento de un pensionista de invalidez o jubilación.

El importe máximo de la pensión de viudedad es igual al 50 por 100 de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera tenido derecho a percibir el causante. Se prevé una bonificación mensual en caso de gran invalidez.

El importe máximo de la pensión de orfandad de cada hijo es igual al 20 por 100 del monto de la pensión de invalidez o jubilación que percibía o hubiera podido percibir el causante. En caso de huérfanos de padre y madre la pensión es igual al 40 por 100. Son derechohabientes los hijos menores de dieciocho años, hasta los veintiún años si siguen estudios o hasta cualquier edad si son inválidos.

El importe máximo de la pensión de ascendientes es igual al 20 por 100 de la pensión que percibía o hubiera podido percibir el causante. Son derechohabientes el padre y la madre del asegurado o pensionista fallecido, o ambos, bajo condiciones prescritas. En caso de no existir beneficiarios con derecho a pensión de sobrevivientes, se otorgará un capital de defunción: al cónyuge; a los hijos; a los padres o a los hermanos menores de dieciocho años, en orden excluyente.

Prestaciones de salud para pensionistas.—Los pensionistas de invalidez o jubilación del SNP tienen derecho a prestaciones de salud por el sistema de prestación directa. Para ello aportan el 4 por 100 del importe de la pensión.

Con la unificación de los regímenes de pensiones se han uniformado las pensiones que hasta la fecha otorgaban en forma diferente las Cajas enumeradas al principio. Los asegurados y pensionistas de estas Cajas se han integrado en el Sistema Nacional de Pensiones.

La Caja Nacional del Seguro Social y el Seguro Social del Empleado seguirán cubriendo las contingencias de enfermedad-maternidad y otorgando las prestaciones correspondientes.

MIGUEL RAGOAGA