

Los convenios internacionales de seguridad social

Carlos Reynoso Castillo

Sumario: Introducción / Antecedentes / Los seguros sociales / Las reglas comunes / El grado de invalidez / Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales / Conclusiones.

En otras latitudes los procesos de globalización económica se han traducido en la búsqueda por lograr acercamientos entre las legislaciones nacionales de los países involucrados, incluyendo aspectos laborales, agrarios o de seguridad social por medio de acuerdos internacionales.

Introducción

Uno de los aspectos que la globalización económica ha planteado como debate es, sin duda, el que se refiere a los temas sociales que tal proceso involucra.

Cuál es el impacto que una mayor apertura económica tiene en el ámbito social, es tal vez una de las interrogantes que tendremos que responder en los próximos años.

En otras latitudes los procesos de globalización económica se han traducido en la búsqueda por lograr acercamientos entre las legislaciones nacionales de los países involucrados, incluyendo aspectos laborales, agrarios o de seguridad social por medio de acuerdos internacionales.

En otros casos, estos acercamientos han sido impulsados por organizaciones internacionales a través de propuestas de normas "estándares", respecto de las cuales los países de la comunidad internacional buscan reconocer un mínimo de derechos para sus nacionales.

En este segundo caso se encuentra la labor de la Organización Internacional del Trabajo, al proponer normas como son los convenios internacionales. Sea cual fuere la vía utilizada, la búsqueda por lograr normas internacionales en materia social ha sido una preocupación latente en este siglo. Tal preocupación se ha acentuado en algunos países, debido a su participación cada vez más activa en esquemas de globalización económica.

En este trabajo se propone pasar revista y hacer un balance de aquellas normas internacionales vigentes que conciernen lo social y que forman parte del acervo jurídico a partir del cual se han estado intentando construir las nuevas normas que la comunidad internacional requeriría a ese nivel.

Sin embargo, bajo esta perspectiva la temática que habría que analizar es muy amplia, por ello es necesario hacer algunas aclaraciones:

Para realizar esta reflexión se ha considerado conveniente seleccionar de las normas sociales internacionales vigentes, aquellas que conciernen a la

seguridad social, en razón del gran impacto que tal materia tiene en el mundo laboral de muchos países.

Asimismo, se ha considerado conveniente hacer un somero e inicial ejercicio de derecho comparado, analizando el caso de Francia frente a tales normas internacionales. La elección de Francia como sistema jurídico a comparar obedece al importante papel que este país ha desarrollado en Europa en la conformación de las normas internacionales en materia de seguridad social. Ejemplo de esta afirmación son los instrumentos internacionales que desde principios de siglo Francia adoptó en esta materia: en materia de accidentes de trabajo firmó convenios internacionales con Bélgica en 1906 y con Gran Bretaña en 1909. Aunque los años que siguieron a la segunda guerra mundial serían, para Francia, ampliamente proliferos en materia de normas internacionales en materia de protección social. Esta efervescencia normativa se tradujo también en una preocupación por institucionalizar la seguridad social, de esta manera los diferentes regímenes de seguridad social, así como las instituciones que las administrarían, empezarían a organizarse y consolidarse.

Este ejercicio comparativo busca mostrar cómo un país con un gran desarrollo económico cuenta con normas sociales internacionales muy avanzadas, mismas que han sido acogidas ampliamente en el derecho social local.

Cabe recordar que Francia ha sido un miembro activo en la construcción de la comunidad europea y una gran promotora de la normatividad social internacional, mostrando caminos por los cuales ha transitado para el logro de una integración económica amplia y completa, incluyendo los aspectos sociales.

El hacer un estudio de las normas internacionales sociales, enfrentándolas a los contenidos normativos del sistema jurídico de algún país, tiene una utilidad metodológica consistente en avanzar -así sea inicialmente- en la precisión de las relaciones entre el orden jurídico internacional y el nacional.

Por otra parte, se pretende también estudiar cauces jurídicos por los que tal vez en un futuro tendrán que transitar países como México. Por ello, hoy, más que nunca, resulta necesario revisar los esquemas jurídicos, que como el francés, han avanzado en la conformación de una normatividad internacional de carácter social.

Cabe aclarar que las normas que se analizan en estas notas son solamente los convenios internacionales que en materia de seguridad social ha adoptado la Organización Internacional del Trabajo (OIT), y que han sido ratificados por Francia, conscientes de

que en este país existen otras normas internacionales relativas a la seguridad social de carácter bilateral o multilateral. Entre estas otras normas -parte del derecho positivo francés- no analizadas en este trabajo están los convenios de la ONU, los convenios del Consejo de Europa, así como los reglamentos comunitarios.

Para hablar de los convenios de la Organización Internacional del Trabajo en materia de seguridad social, es necesario identificar primero, para efectos de este trabajo, los convenios que Francia ha ratificado en esta materia hasta la fecha. Así, una vez establecida la lista de estos instrumentos internacionales, valdría la pena preguntarse cuáles han sido los aportes que tales instrumentos han hecho a la legislación sobre seguridad social en ese país. Una posible respuesta se podría obtener, haciendo una referencia cronológica, para situar la fecha de adopción de cada convenio y posteriormente precisar la fecha de su reconocimiento por parte de la legislación nacional. Sin embargo, habría que preguntarse si la adopción de un convenio por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT ha „ sido anterior a su incorporación en la legislación nacional, y tal situación podría ser considerada como un aporte de lo internacional a lo nacional. A primera vista parecería que sí, sin embargo una afirmación de este tipo requiere de mayores fundamentos, revisando sobre todo la relación entre los contenidos de la norma internacional y la norma nacional, labor que en alguna medida se intenta realizar en este trabajo.

Cuando en estas notas se habla de "aportes" tomamos tal expresión en un sentido amplio, pues no se trata solamente de hacer un examen descriptivo y cronológico de ciertas normas internacionales, sino más bien de saber si una legislación nacional, en este caso la francesa, en materia de seguridad social, se encuentra jurídicamente adecuada a los convenios internacionales que ha ratificado en la materia.

Teniendo en cuenta las dificultades de contar con información completa y oportuna, propias de un estudio comparativo en un país extranjero, las respuestas que se presentan a lo largo de este trabajo buscan ofrecer elementos que permitan advertir un panorama inicial e introductorio del tema.

Antecedentes

Antes de pasar revista a las normas internacionales y a su "recepción" en el derecho francés, se ha considerado conveniente analizar algunos aspectos re-

lativos a los antecedentes de la normatividad social, a nivel internacional y en ese país.

La participación de Francia en el ámbito internacional ha sido importante desde hace mucho tiempo. Se puede afirmar que durante el siglo XIX la protección social de los trabajadores en este país contaba con una organización y estructuración que, con algunas variantes, existen aún hoy día; se trata de las organizaciones mutualistas obreras cuyas funciones y actividades fueron limitadas a nivel local y reconocidas por Decreto Imperial del 27 de enero de 1852.

A principios del siglo XX existieron intentos aislados de creación de un orden jurídico nacional en materia de derecho social.

A nivel internacional la Asociación Internacional para la Protección Legal de los Trabajadores -creada en 1901- había adoptado ya ciertos instrumentos internacionales, por ejemplo en materia de prohibición del empleo de fósforo en la fabricación de cerillos.

Sólo sería después de la primera guerra mundial, en 1919, cuando el clima de la reconciliación internacional permitió la creación de un instituto a ese nivel, se trata del nacimiento de la OIT, creada dentro del marco del Tratado de Versalles, el cual en su parte número XIII sentó las bases para el surgimiento de dicha institución. Desde su creación, la Organización Internacional del Trabajo ha tratado de proponer la unificación de la legislación internacional en materia de derecho social.

Así la OIT, contando con una integración tripartita (representantes del gobierno, de los trabajadores y de los empleadores), ha jugado un papel importante, principalmente con la adopción de dos tipos de instrumentos jurídicos como son las recomendaciones y los convenios internacionales.

Estas normas internacionales primeramente son adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo de la OIT, y posteriormente son sometidas a la consideración de las autoridades competentes de cada uno de los Estados miembros para efectos de su ratificación.

Las recomendaciones aparecen como propuestas dirigidas a los Estados, invitándolos a seguir una cierta política social en una área específica. Estas recomendaciones son adoptadas generalmente luego de un convenio, y buscan completar y precisar las disposiciones de la misma.

Los convenios internacionales adoptados por la OIT -para cuya adopción se requiere la mayoría calificada de los miembros representantes en la Conferencia Internacional- anuncian en sus artículos una serie de criterios y reglas en una área específica

del trabajo y de la seguridad social. Sin embargo, el convenio que ha adoptado la Conferencia no tiene, en principio, una fuerza obligatoria completa, por lo cual, con el fin de ser incorporado a una legislación interna debe ratificarse por las autoridades competentes al interior de cada país miembro, o bien respetar las reglas de incorporación al sistema jurídico interno que en cada caso se exijan.

La entrada en vigor de un convenio a nivel de la OIT, tiene como requisito un número mínimo de ratificaciones en el caso de algunos convenios.

La presentación obligatoria de un reporte anual que indique el estado que guarda la aplicación de un convenio ratificado por parte de un determinado país, constituye un mecanismo de control que ejerce la OIT.

A pesar de la importancia de las recomendaciones internacionales, en este trabajo se ha centrado la atención en los convenios en materia de seguridad social.

La gran actividad de la OIT en todas las áreas de derecho social y concretamente en materia de seguridad social ha permitido avanzar en la consolidación del concepto de "Derecho Internacional de la Seguridad Social", donde los convenios de la OIT constituyen, sin duda, una de sus principales fuentes.

Como país fundador de la OIT, Francia ha ocupado un papel importante y activo en el desarrollo de esta Institución. Se trata de un país que ha ratificado un gran número de convenios cuyo reconocimiento a nivel de su orden jurídico interno es evidente, como podrá constatarse más adelante.

En materia de derecho internacional siempre resulta necesario tratar de esclarecer cuáles son las relaciones que formal y legalmente se han establecido entre las normas internacionales y el sistema jurídico interno. Tales reglas de incorporación al sistema jurídico nacional no siempre son iguales en los diferentes países. En el caso concreto de Francia la doctrina monista pareciera ser la aplicada, es decir, se trata de una concepción aceptada por su sistema jurídico, según la cual tanto las normas nacionales como las normas internacionales forman parte de un mismo sistema legal, de tal suerte que la incorporación de una norma internacional al derecho interno prácticamente se da de manera automática. Esta situación puede constatarse al leer el artículo 26 de la Constitución de 1946 y el artículo 55 de la Constitución de 1958.¹

1. En el caso de México las disposiciones de incorporación al sistema nacional están dadas por el artículo 133 de la Constitución, en el

De esta manera, los convenios de la OIT ratificados por este país y habiendo cumplido los requisitos de incorporación a su sistema interno, son fuente de derecho internacional y en ese sentido también derecho positivo en este país.

En materia de seguridad social, la OIT ha adoptado en diferentes conferencias internacionales una serie de convenios concernientes en materia de Seguridad Social, de entre los cuales Francia ha ratificado buena parte de ellos. Cuáles son estos convenios y cómo han sido recibidos formalmente hablando por la legislación interna en este país es parte del ejercicio que en este trabajo se pretende realizar.

Dada la amplitud temática de estos instrumentos internacionales, se ha procedido a realizar una selección de los aspectos centrales que en cada convenio se abordan con el fin de ver cómo se regulan en su derecho interno.

Por otra parte, la diversidad de las áreas que en materia de seguridad social involucran los convenios ratificados por Francia, ha obligado a sistematizarlos y clasificarlos para presentarlos de manera más clara. Tal clasificación ha permitido advertir convenios ratificados básicamente en tres grandes áreas: los seguros sociales, los riesgos de trabajo y las disposiciones especiales en materia de seguridad social.

Los seguros sociales

En cuanto a los convenios ratificados por Francia en esta materia, se pueden identificar a la fecha seis casos:

Convenio No. 3 relativo al empleo de mujeres antes y después del parto.

Convenio No. 24 relativo al seguro por enfermedad de los trabajadores de la industria y del comercio, y de trabajadores domésticos.

Convenio No. 35 relativo al seguro obligatorio por vejez de los asalariados de las empresas industriales y comerciales. .

Convenio No. 36 relativo al seguro obligatorio por vejez de los asalariados, de las empresas agrícolas.

Convenio No. 37 relativo al seguro obligatorio por invalidez de los asalariados de las empresas industriales y comerciales.

Convenio No. 38 relativo al seguro obligatorio por invalidez de los asalariados de las empresas agrícolas.

Convenio No. 102 relativo a la norma mínima en materia de seguridad social, Partes II y IV-IX.

Cabe señalar que existen reglas comunes para la aplicación de estos convenios, reglas en las cuales conviene detenerse un momento.

Las reglas comunes

La estructura de la redacción de los convenios de la OIT es, generalmente, muy similar ya que incluye los mismos conceptos; esta situación puede constatarse en el caso de los convenios en materia de seguridad social. Así pues, podrá encontrarse inicialmente la delimitación del campo de aplicación del convenio, luego las reglas relativas a la prestación o pensión de que se trate, el reconocimiento de ciertos principios generales, las reglas sobre el funcionamiento de las instituciones involucradas y, finalmente, la posible solución a un eventual conflicto de leyes en la materia.

a. El campo de aplicación

Por lo que se refiere al campo de aplicación, los convenios de la OIT en materia de seguros sociales buscan establecer y precisar en sus primeros artículos el campo de aplicación personal de manera general, señalando que los convenios serán aplicables a los obreros, a los empleados, a los aprendices de las empresas industriales y comerciales, a los trabajadores a domicilio, a los trabajadores domésticos y a los trabajadores de las empresas agrícolas, tal es el caso de los convenios 37 y 38. Sin embargo, la necesidad de que el contenido de los convenios se adapte a la gran diversidad de los sistemas jurídicos en los cuales existe la pretensión de "que se apliquen, ha exigido que sean redactados de una manera muy amplia con el fin de permitir un cierto grado de flexibilidad. Es por ello que en la determinación del campo de aplicación, los convenios admiten diversos casos de excepción, tal es el caso del artículo 2 del convenio no. 24 relativo al seguro por enfermedad.

cual se establece el requisito de la ratificación por parte del Senado de la República de un convenio o tratado internacional para formar parte del derecho nacional, haciendo propia, de esta manera, la teoría dualista, según la cual las normas de derecho interno y las normas de derecho internacional son dos sistemas independientes el uno del otro.

b. Reglas relativas a las prestaciones o pensiones

Los seguros sociales incluyen por una lado la posibilidad de tener acceso a las prestaciones o bien la posibilidad de ser beneficiarios del otorgamiento de una pensión. Los convenios de la OIT en materia de seguridad social, fijan también las condiciones del otorgamiento y del establecimiento de criterios para la eventual suspensión de las prestaciones o de la pensión.

b.1 Las condiciones del otorgamiento

Los convenios señalan las líneas generales para recibir las prestaciones o el otorgamiento de una pensión; de esta manera exigen, ya sea un periodo previo de espera a la fecha en que se haga exigible el derecho, o bien el cumplimiento de un determinado periodo de cotización a las instituciones de seguridad social. Sin embargo, la amplitud de las redacciones utilizadas permite a las legislaciones nacionales adaptarse a su propio contexto.

b.2 Casos de suspensión de las prestaciones o de la pensión

o de la pensión

Los convenios admiten la posibilidad de que haya una suspensión parcial o total de las prestaciones o de la pensión. El reconocimiento de hipótesis con ese fin es una característica de estos convenios internacionales, ver por ejemplo el caso del artículo 8 del convenio 35 relativo al seguro por vejez.

c. Reconocimiento de principios generales

En los convenios internacionales existe generalmente un reconocimiento de ciertos principios generales que buscan asegurar la no discriminación y el derecho de defensa como principios base del establecimiento de un sistema de seguros sociales. La no discriminación se dirige a una igualdad en el tratamiento entre ciudadanos nacionales y extranjeros en un país determinado (ver artículo 12 del convenio 35), mientras que el derecho de defensa se reconoce como un derecho de contar con un recurso legal susceptible de ser interpuesto para el caso de inconformidad (ver artículo 20 del convenio 35).

Por lo que se refiere de manera específica a la igualdad de tratamiento, a pesar de que Francia aceptó tal principio en diferentes convenios de la OIT que ratificó (por ejemplo el 118), se ha insistido y plasmado su inclusión en convenios bilaterales en los que es parte, reafirmando así de nueva cuenta tal igualdad de tratamiento. Esta situación reiterativa, sin embargo, obedece al hecho de que la igualdad de tratamiento sólo es exigible a aquellos

países que también hubieren ratificado el convenio internacional que se invoque.

d. Reglas relativas al funcionamiento de las instituciones

Las instituciones encargadas de los seguros sociales son objeto de propuestas sobre su funcionamiento en los convenios de la OIT en materia de seguridad social, tanto a nivel de los mecanismos de financiamiento como a nivel de su administración o gestión.

d.1 A nivel de su financiamiento, la OIT propone que los recursos de las instituciones sean cubiertos por las cotizaciones de los asegurados y de los empleadores. Francia por ejemplo ha seguido este sistema de financiamiento en ramas como las de enfermedades, maternidad, invalidez y muerte.

d.2 Por lo que se refiere a la administración de las instituciones encargadas de los seguros, la OIT sugiere la participación obligatoria de los asegurados, principio reconocido por Francia en sus estructuras de seguridad social.

e. Solución a conflictos de leyes

En casi todos los convenios relativos a los seguros sociales se encuentra un artículo que ofrece una propuesta de solución frente a un conflicto de leyes a nivel internacional. Estos convenios designan a la "ley del lugar de trabajo" como aplicable, en el caso de tales litigios, a menos que haya un acuerdo formalmente establecido entre los países involucrados en el conflicto.

Los convenios que se ocupan de los seguros sociales hablan en general de manera separada de ciertas ramas (con excepción del convenio 102), de tal suerte que tal es la mejor manera de ver los detalles de estos temas.

A. El seguro por enfermedad

En lo relativo al seguro por enfermedad y los aportes de los convenios de la OIT a la legislación francesa, hay que señalar que la Conferencia Internacional de la OIT, durante su 10 sesión de 1927 adoptó el convenio 24 relativo a los trabajadores de la industria y del comercio y de los trabajadores domésticos. Este convenio fue ratificado por Francia y constituye la base para el análisis de los aportes de la OIT en Francia en materia de seguro por enfermedad.

Los temas y problemas que se pueden analizar bajo este título son diversos, sin embargo puede afirmarse de manera general, que Francia ha retomado los criterios propuestos por la OIT en esta materia. Estos criterios y aportes pueden ser identificados en cuatro aspectos que son: relativos a las indemnizaciones, relativos a los derechos comprendidos, relativos a la participación financiera de los asegurados y relativos a la extensión y alcances de la protección.

a. La indemnización

La indemnización es uno de los aspectos más importantes desde el punto de vista del trabajador,

Respecto de las condiciones del otorgamiento de la indemnización, la OIT ofrece, una vez más, una fórmula amplia (art. 3, convenio 24), se señala que el otorgamiento de una indemnización podrá estar subordinado al cumplimiento de un periodo previo. La legislación francesa concreta esta idea de la siguiente manera: el asegurado debe justificar haber cotizado durante un cierto periodo, seis meses como mínimo a la seguridad social. De igual manera podrá aportarse la prueba de haber trabajado al menos 200 horas durante el trimestre precedente a la interrupción del trabajo. Las condiciones del otorgamiento pueden variar en función de la duración de la interrupción del trabajo.

...Se pretende también estudiar cauces jurídicos por los que tal vez en un futuro tendrán que transitar países como México, Por ello, hoy, más que nunca, resulta necesario revisar los esquemas jurídicos que, como el francés, han avanzado en la conformación de una normatividad internacional de carácter social

luego de haber interrumpido su trabajo por causa de enfermedad. La OIT se ha ocupado de este tema al hablar de la indemnización en el seguro por enfermedad a tres niveles: la atribución u otorgamiento, la suspensión, y la reducción o supresión de la indemnización.

El problema de la atribución u otorgamiento de la indemnización ha sido objeto de disposiciones prescritas en los convenios en fórmulas muy flexibles que no tratan de aspectos más concretos que podrían impedir su adopción a nivel nacional. La OIT sólo indica los plazos de la duración del pago de la indemnización y las condiciones del otorgamiento de una indemnización. A propósito de la duración del pago el convenio 24 dice que el asegurado incapaz de trabajar como consecuencia de un estado anormal de su salud física o mental tiene derecho a una indemnización, al menos durante las 26 primeras semanas de incapacidad a contar desde el primer día. Esta duración podrá evidentemente variar en función de cada caso concreto. En Francia al adoptar la fórmula de la OIT, se prevé una indemnización diaria y una duración del pago fijada en función del tipo de afección o de la desaparición de la enfermedad.

También cabe señalar que el otorgamiento de una indemnización puede suspenderse (art 3, convenio 24). Para la ley francesa, el hecho de que el asegurado cuente con algún otro beneficio económico es un criterio suficiente para suspender el pago de la indemnización. También la suspensión podrá operar si el asegurado no ha seguido sin motivo justificado, las prescripciones médicas. También el convenio 24 señala que quien se sustraiga sin autorización y voluntariamente al control de la institución aseguradora, será una razón suficiente para suspender la indemnización. La suspensión podrá ser parcial o total.

Por lo que toca a la reducción o supresión cabe señalar que el carácter temporal de una suspensión puede transformarse en definitivo implicando una reducción o supresión de la indemnización. La legislación francesa exige la existencia de una autorización de la instancia responsable del pago, en el caso en que el asegurado quiera cambiar de domicilio, para su convalecencia para así impedir la suspensión de la indemnización.

b. Los derechos incluidos en la prestación

El artículo 4 del convenio 24 señala que el asegurado tiene derecho a un tratamiento médico durante todo el tiempo que dure su enfermedad y al mismo tiempo, tiene derecho, gratuitamente en principio, a que se le den los medicamentos indispensables para sanar, sin embargo podrá haber participación en los gastos por parte del asegurado. En Francia el artículo L 283 del código de Seguridad Social (CSS) señala que el seguro por enfermedad incluye los medicamentos. Hay en este caso específico una correspondencia con la norma internacional.

c. La participación financiera de los asegurados

El artículo 4 del convenio 24 indica que la participación en los gastos puede pedirse al asegurado. En Francia esto se hace por medio del sistema conocido como el "ticket moderador". Se trata de un sistema general que admite excepciones o casos de exoneración, en donde la participación puede ser limitada e incluso suprimida, así lo establece el art. L 286-1 del Código de Seguridad Social francés.

d. La extensión de la protección

La extensión de la cual habla el convenio 24 es personal, es decir a nivel de las personas que tienen derecho al seguro. A título de propuesta, la OIT ha indicado que la legislación nacional podrá hacerse extensiva a los miembros de la familia autorizándoles asistencia médica (art. 5 del convenio 24); se trata de miembros de la familia viviendo en su casa o a su cargo. El código francés define en su artículo L 285 el término "miembro de familia" sobre la base del artículo L 283 extendiendo el seguro por enfermedad al cónyuge, los menores no asalariados de menos de 16 años a cargo del asegurado o del cónyuge, abarcando también a los parientes descendientes y colaterales, bajo ciertas condiciones.

B. El Seguro por Vejez

En materia de seguro de vejez, la Conferencia General de la OIT ha adoptado dos convenios internacionales. Se trata del convenio 35 relativo al seguro por vejez obligatorio de los asalariados de las empresas industriales y comerciales, de los profesiones liberales, así como de los trabajadores a domicilio y de los trabajadores domésticos; y el convenio 36 relativo al seguro por vejez obligatorio para los asalariados de las empresas agrícolas. Los dos convenios, adoptados en la sesión no. 17 de la Conferencia Internacional de la OIT, mismos que entraron en vigor el 18 de julio de 1937, y ambos han sido ratificados por Francia. La similitud terminológica de tales convenios permite hacer el co-

mentado a partir de tres temas específicos, a saber: el problema de la edad requerida para tener derecho al pago de una pensión por vejez, el problema de las condiciones de otorgamiento de una pensión por vejez y los criterios para la fijación del monto de la pensión por vejez.

a. La edad requerida

El artículo 4 del convenio 35 y el artículo 4 del convenio 36 señalan que la edad requerida para tener derecho al pago de una pensión no podrá ser superior a los 65 años. El sistema francés de seguridad social respeta y mejora estos criterios de otorgamiento ya que el art. L 331 del Código de Seguridad Social garantiza la pensión al asegurado que demande su liquidación a partir de los 60 años. El pago de la pensión se calcula sobre la base de un sistema variable en el monto en función de ciertas condiciones. Así, un pago total de la pensión bajo ciertos requisitos, o bien un pago parcial para los asegurados que no cumplen todas las condiciones, por ejemplo el no haber cumplido el periodo previo exigido para tener derecho al pago.

b. Las condiciones de otorgamiento

El convenio 35, artículo 5 y el convenio 36, artículo 5 admiten la posibilidad de que se pueda exigir una pensión por vejez. La ley francesa indica de su parte que el derecho al pago de una pensión nace a la edad de 60 años si: el asegurado tiene 150 trimestres de estar asegurado (o un periodo asimilable de conformidad con reglas específicas), o bien si el asegurado ha sido declarado inapto para trabajar, es decir que no está en la posibilidad de seguir ejecutando su trabajo sin que ello afecte gravemente su salud (artículos L 337 y L 333 del Código de Seguridad Social).

c. Criterios para la fijación del monto

Por lo que se refiere a los criterios de base para fijar el monto de la pensión, la OIT propone ciertas opciones (art. 7, convenio 35 y art. 7 convenio 36), ya sea sobre la base del tiempo que haya pasado, o bien señalando una suma variable del monto en función de las cotizaciones realizadas.

Para Francia el salario medio anual es un criterio de base, para ello se toman en cuenta los 10 mejores años posteriores al 31 de diciembre de 1947 y los periodos asegurados validados, es decir: trabajo efectivo, periodos de cotización, periodos asimilados.

De esta manera se puede constatar que los criterios dados por la OIT en materia de seguro por vejez han facilitado la adopción en Francia de un sistema

en la materia e incluso en aspectos específicos ha ido más lejos.

C El Seguro de Invalidez

Hasta la fecha Francia ha ratificado los convenios 37 y 38 de la OIT, en esta materia. El no. 37 relativo al seguro de invalidez obligatorio de los asalariados de empresas industriales y comerciales, de los profesionistas liberales, así como de los trabajadores a domicilio y domésticos, adoptado en 1933, el no. 38 relativo al seguro de invalidez obligatorio de los asalariados de empresa industriales y comerciales, de los profesionistas liberales, así como de los trabajadores a domicilio y domésticos, adoptado en 1933, el no. 38 relativo al seguro de invalidez obligatorio de los asalariados de las empresas agrícolas, también de 1933.

Las propuestas hechas en estos convenios internacionales aparecen incorporados al sistema francés. El Código francés de seguridad social va, incluso, más lejos en algunos aspectos específicos.

En materia de seguro por invalidez, los problemas principales que estos instrumentos internacionales tratan son los siguientes: las condiciones del otorgamiento, la posibilidad de acceder a prestaciones en especie, los criterios para la fijación del monto de la pensión y la posibilidad de suspender el pago de una pensión que ya se hubiere otorgado.

a. El derecho a la pensión

Este derecho existe a partir del momento en que el asegurado sufre una incapacidad para continuar trabajando. Sin embargo, hay que examinar al menos tres elementos decisivos para caracterizar tal situación y que son: el grado de invalidez, la constancia médica del estado de invalidez y el periodo durante el cual se otorga la pensión.

El grado de invalidez

Los artículos 4, tanto del convenio 37 como del convenio 38, señalan que el derecho a una pensión nace al momento en que el asegurado sufre una incapacidad de carácter general que le hace imposible procurarse con su trabajo una remuneración adecuada. Francia va más lejos en este aspecto, al señalar en el art. L 304 del Código de Seguridad Social, que no se necesita que la incapacidad tenga un carácter general y que el derecho a la pensión existe desde el momento en que el asegurado presenta una invalidez reduciéndole al menos en dos tercios su capacidad de trabajo.

Por lo que se refiere a la constatación médica de la invalidez, hay que señalar que a pesar del papel relevante en tal constatación, la misma no ha sido objeto de una reglamentación específica en los convenios internacionales que ahora se comentan, sin embargo el CSS francés muestra la importancia de este aspecto para el establecimiento del grado de invalidez (grado, capacidad para trabajar, facultades físicas y mentales, etcétera).

Respecto del periodo en que se pagaría la pensión, tampoco existe una reglamentación sobre el particular a nivel de los convenios internacionales y su regulación se deja a las legislaciones nacionales. El artículo L 309 del CSS francés impone un carácter temporal de la pensión, en todo caso a la edad de 60 años la pensión de invalidez llega a su fin, para dar lugar al otorgamiento de una pensión por vejez, en caso de ser procedente.

b. Las condiciones de otorgamiento de la pensión

Los artículos 5 de los convenios 37 y 38 exigen, exigen para otorgar la pensión, un periodo previo para el otorgamiento de la misma o un periodo mínimo de cotizaciones. Sobre el particular la OIT ha señalado límites, al señalar que tal periodo de espera no podrá ser superior a 60 meses, 250 semanas o 1500 días de cotización (art. 5 del convenio 38). El CSS francés es coherente con estos límites y establece que para tener derecho a la pensión el asegurado deberá haber estado matriculado 12 meses y, según el caso, probar que ha trabajado 800 horas al menos durante los cuatro trimestres que precedieron la interrupción del trabajo o bien que trabajó 200 horas al menos durante los 3 meses precedentes a la fecha de la constatación del estado de invalidez.

c. Acceso a prestaciones en especie

Los artículos 8 de los convenios 37 y 38 indican que las instituciones de seguridad social estarán autorizadas para otorgar prestaciones en especie a las personas que reciban o pretendan recibir una pensión de invalidez. Esta posibilidad de acceso a las prestaciones en especie fue reconocida en Francia por el art. L 317 del CSS, pero de una manera parcial, ya que sólo esta reservada a los casos en que haya constatación del estado de invalidez, dicho artículo señala que el asegurado titular de una pensión de invalidez tiene derecho a: las prestaciones en especie del seguro de enfermedad, sin límites de duración mientras exista el estado de enfermedad.

d. El monto de la pensión

Las fórmulas flexibles establecidas por los convenios internacionales, concretamente el art. 7 del convenio 38, permiten contar con diferentes criterios para la fijación del monto de la pensión en cada país que ha ratificado el convenio en cuestión. Sin embargo, los artículos 20 de los convenios 37 y 38 utilizan el concepto de "pensión suficiente" al señalar que el monto de la pensión tendrá un monto que, agregado a otros recursos, será suficiente para cubrir al menos las necesidades esenciales del pensionado. Esta idea fue retomada por Francia en el art. L 315 del CSS al señalar que la pensión de invalidez no podrá ser inferior al monto de la pensión otorgada a los trabajadores en edad avanzada de ciudades de más de 5 mil habitantes; en este caso el monto se ha fijado por decreto (Decreto no. 62-439 del 14 de abril de 1962 y, más tarde, Decreto no. 82-92 de 8 de febrero de 1984). El problema es de saber si el monto total que percibe el pensionado es realmente una "pensión suficiente" de la cual hablan las normas internacionales. Se trata de una cuestión a responder en cada país en particular y partir de criterios determinados.

e. La suspensión del pago

El pago de la pensión se puede suspender total o parcialmente (artículo 23 del convenio 37 y artículo 23 del convenio 38) cuando se ha demostrado la existencia de una actitud fraudulenta del beneficiario de la pensión.

D. El Seguro de Maternidad

Por lo que se refiere al trabajo de mujeres, los estudios de la OIT han confirmado la gran participación de la mujer en la población económicamente activa en los diferentes países, mostrando así su incorporación creciente al mundo laboral. Esta situación ha derivado en todos los países en una regulación laboral específica y propia de las mujeres tanto en su participación en las relaciones de producción, como en la protección de la maternidad.

A nivel internacional la OIT se ha ocupado de este problema en dos convenios, el no. 3 relativo al empleo de mujeres antes y después del parto, adoptado durante la primera sesión de la Conferencia Internacional en 1919 y que entró en vigor el 13 de junio de 1921. Este convenio fue revisado en 1952 por el convenio 103 relativo a la protección de la maternidad y que entró en vigor el 7 de septiembre de 1955. Francia ha ratificado ambos instrumentos.

En este caso nos encontramos una vez más frente a una serie de propuestas amplias y flexibles, por parte de la OIT. Tres resultan ser los aspectos más relevantes de estos instrumentos internacionales: la suspensión del trabajo de las mujeres, el contenido del seguro de maternidad y los efectos de la suspensión en el derecho del trabajo.

1. La suspensión del trabajo

El embarazo es causa de suspensión de la relación de trabajo cuando la fecha probable del parto está próxima. Tal situación ha sido reconocida en las normas internacionales y en el CSS francés. La suspensión está necesariamente ligada a la fecha del parto aunque nuevas suspensiones del trabajo pueden ocurrir una vez que la mujer haya regresado al trabajo.

a. El periodo de incapacidad

A nivel de los convenios internacionales se pueden encontrar límites mínimos a la duración de tal periodo que han sido retomados en Francia en el CSS y, en la mayoría de los casos, tales periodos han sido aumentados. La fórmula en que este periodo es regulado permite hablar de un periodo normal y uno extraordinario o suplementario.

Respecto del periodo normal, el art. 3 del convenio no. 3 indica que una mujer no estará autorizada a trabajar durante un periodo de seis semanas luego del parto, y al mismo tiempo, estará autorizada a dejar el trabajo seis semanas antes de la fecha probable del parto, siempre mediando un certificado médico. De esta manera, habría entonces, por lo menos teóricamente, un periodo de reposo de 12 semanas en total. El convenio 103 mantuvo el periodo de esas 12 semanas, pero agregó que una parte de ese periodo, al menos seis semanas deberá de tomarse después del parto. Es decir el periodo posterior será obligatorio, mientras que el periodo previo podrá o no tomarse, o bien posponerse y agregarse al periodo postparto.

El CSS en Francia adoptó este criterio y lo mejoró en su art. L 298 al admitir un periodo de seis semanas antes de la fecha probable del parto durante el cual se podrá otorgar una indemnización. Este periodo terminará diez semanas luego del parto.

Respecto del periodo extraordinario o suplementario, cabe señalar que se trata de una posibilidad de que el periodo normal se vea prolongado en caso de existencia de una enfermedad constatada médicamente. El art. L 299 del CSS reconoce esta hipótesis como "embarazo patológico" o "parto patológico".

b. La suspensión posterior al regreso al trabajo

El art. 3 del convenio 3 prevé la autorización de dos reposos de una media hora cada uno para que la madre pueda alimentar al menor. Más tarde el convenio 103 sugirió la posibilidad de que haya varios reposos durante la jornada, pero sin precisar las características en cuanto a cantidad y duración. Esta situación está estrechamente ligada a la posibilidad del otorgamiento de una indemnización especial. Por su parte el Código de Trabajo francés (art. L 224-2 a L 224-5) ofrece criterios para la organización de los descansos una vez que la madre ha regresado al trabajo.

2. El contenido del seguro

En los convenios 3 y 103 el contenido del seguro comprende primeramente el otorgamiento de una indemnización por maternidad y el acceso a las prestaciones en especie.

a. La indemnización

Una indemnización suficiente para la mujer durante su ausencia al trabajo ha sido prevista en las normas internacionales, el artículo 3 del convenio 3 y el art. 4 del convenio 103 se refieren al punto. Los montos de esta prestación deben ser suficientes para asegurar el mantenimiento de la mujer y de su menor. La legislación francesa retoma esta idea (art. L 298 CSS) además de que establece la posibilidad de prestaciones económicas mensuales y complementarias en ciertos casos, concretamente en el caso de que la mujer alimente (de pecho) al menor (art L 300 CSS).

b. Prestaciones en especie

El acceso a las prestaciones en especie como la atención médica y los cuidados pre y postnatales han sido propuestos por la OIT (art. 4 del convenio 103). El CSS francés establece en su art. L 296 que el seguro por maternidad cubre los gastos médicos, farmacéuticos, de aparatos y hospitalización relativos al embarazo y al parto y a sus consecuencias.

3. Efectos en derecho del trabajo

Los temas jurídicos involucrados con motivo del parto son diversos en materia de derecho del trabajo, sin embargo los convenios 3 y 103 no se ocupan por ejemplo de la prohibición al patrón de despedir una mujer que se encuentre embarazada, tal situación si está prevista en el Código de Trabajo francés (art, L 122-25).

Por otra parte la situación de ausencia de la mujer al trabajo en estas circunstancias es regulada en la legislación bajo el rubro de la suspensión del contrato de trabajo con todos los efectos laborales que tal institución contempla.

Los accidentes de trabajo y las enfermedades profesionales

Los aportes de la OIT en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales son significativos, aunque la preocupación central en estos temas sigue siendo la idea de la reparación en tales circunstancias. Dada la complejidad de estos temas conviene hacer un análisis por separado de cada uno de ellos.

Los accidentes de trabajo

El problema de la definición de accidente de trabajo ha sido secundaria en los convenios internacionales en la materia. Por su parte, el CSS (art. L 415) al definir estos accidentes evoca la necesidad de relacionar al accidente con el trabajo, al señalar que cualquiera que sea la causa, será accidente de trabajo aquél ocurrido por el hecho o con motivo del trabajo o trabajando, bajo cualquier categoría, para Uno o varios empleadores ojetes de empresa incluyendo los accidentes del trayecto entre el centro de trabajo y el domicilio del trabajador.

Francia ha ratificado varios convenios relativos a los accidentes de trabajo y concretamente en materia de reparación, se trata de los convenios siguientes:

Convenio no. 19, relativo a la igualdad de trato en materia de reparación de accidentes de trabajo, adoptado en la 7a. sesión de la Conferencia Internacional de la OIT y que entró en vigor el 8 de septiembre de 1926.

Convenio no. 12, relativo a la reparación de los accidentes de trabajo en la agricultura, adoptado en la 3a. sesión de 1921 de la Conferencia Internacional de OIT, que entró en vigor el 26 de febrero de 1923.

Convenio no. 17, relativo a la reparación de los accidentes de trabajo, adoptado en la 7a. sesión de la Conferencia Internacional de la OIT en 1925 y que entró en vigor el 1 de abril de 1927.

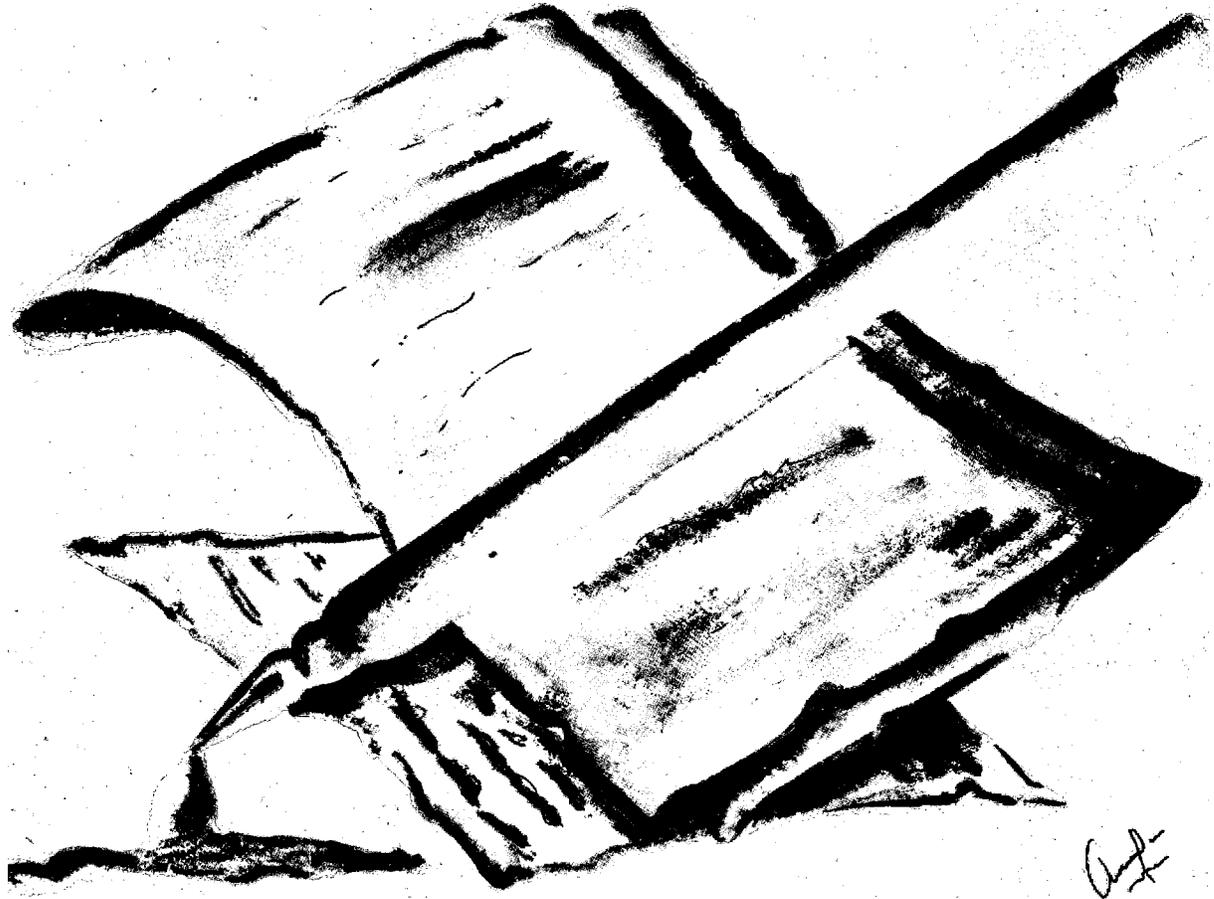
Los temas eje de estos convenios son los siguientes: la igualdad de trato, el campo de aplicación de estas normas internacionales, los organismos encargados de los trabajadores agrícolas y, finalmente, la idea de la reparación garantizada.

a. La igualdad de trato

El convenio no. 19 de la OIT adoptó el criterio de la igualdad de trato con respecto a los extranjeros en materia de reparación de los accidentes de trabajo. De esta manera los extranjeros y sus beneficiarios gozarán de los mismos derechos que los franceses. Sin entrar a detalles se puede afirmar que este principio ha sido ampliamente reconocido en la legislación francesa.

c. Los organismos encargados de los trabajadores agrícolas

El convenio 12 establece la idea de extender los beneficios a los asalariados agrícolas víctimas de un accidente de trabajo, sin embargo nada se menciona sobre la necesidad de contar con organismos especializados. Tales aportes fueron retomados por Francia y se puede leer en el Código Rural (art. 1140) que las disposiciones de naturaleza legislativa del Título III y del capítulo IV del Título V del



b. El campo de aplicación

Las personas protegidas en caso de accidente de trabajo son los asalariados agrícolas en el convenio 12 y los obreros, empleados y aprendices ocupados por empresas privadas o públicas en el convenio 17. La legislación francesa ha extendido estas ventajas a los trabajadores a domicilio, así como a los agentes y representantes de comercio, a los artistas de espectáculos, mientras que para los trabajadores agrícolas el Código Rural adopta las propuestas plasmadas en el CSS.

Libro .IV del CSS relativas a las prestaciones en materia de accidentes de trabajo y de enfermedades profesionales son aplicables en el caso de trabajadores agrícolas.

Por otra parte, cabe señalar que los organismos de mutualidad social agrícola administran el régimen de seguro obligatorio para estos trabajadores en materia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. Su financiamiento se realiza básicamente, aunque no exclusivamente, con las contribuciones de los patrones. En Francia existen tres Cajas (nombre que se le da al organismo administrador) centrales de mutualidad social agrícola: la

Caja Nacional del Seguro de Vejez Mutual Agrícola (para no asalariados), la Caja Central de Auxilio Mutual Agrícola, Seguros Sociales y Accidentes de Trabajo de Asalariados y la Caja Central de Prestaciones Familiares.

d. La reparación garantizada

La idea de reparación en los convenios de la OIT comprende dos conceptos: el de la indemnización reparatoria y el del acceso a las prestaciones en especie.

La indemnización para víctimas de accidentes de trabajo en uno de los principales beneficios, y a nivel de los convenios se trata bajo dos perspectivas: la del momento del pago y la de casos o situaciones especiales, concretamente, en el caso de un accidente que deriva en la muerte o incapacidad permanente del trabajador.

Por lo que toca al momento del pago, en el caso de una incapacidad, la indemnización será otorgada posteriormente, independientemente de la institución o persona encargada de hacerla, a partir del quinto día posterior al accidente (art. 6, convenio 17). Estos plazos han sido mejorados en Francia en donde no se exige un periodo de espera para el pago de la prestación, se establece que una indemnización diaria será pagada a la víctima por la Caja Primaria, a partir del primer día siguiente a aquél en que se interrumpió el trabajo como consecuencia del accidente (art. L 488 CSS). Tal pago deberá hacerse durante todo el periodo de incapacidad temporal y hasta la recuperación total del trabajador o que la herida haya sanado, según el caso.

En el caso de un accidente al cual sobrevenga la muerte o una incapacidad permanente, se ha previsto en el convenio 17 (art. 5) el pago de una indemnización pagada como "renta". Tal idea ha sido integrada en los mismos términos en el CSS francés en su art. L 434, al establecer las prestaciones para los afectados por accidentes de trabajo.

En cuanto a las prestaciones en especie, los artículos 9 y 10 del convenio 17 sugieren tener acceso a las prestaciones en especie necesarias para el tratamiento del accidente de trabajo, por ejemplo: asistencia médica quirúrgica y farmacéutica, a cargo de un empleador o de una institución. El mismo art. L 434 del CSS, antes indicado, retoma esta idea y la incorpora a la legislación local estableciendo que las prestaciones se integran, entre otras cosas, por la cobertura de los gastos médicos, quirúrgicos, farmacéuticos y los accesorios.

En materia de accidentes de trabajo se debe considerar la existencia de acuerdos bilaterales entre Francia y otros países. En ese sentido, los aportes

de la OIT a la legislación francesa deben ser analizados teniendo en cuenta estos otros elementos ya que los convenios de la OIT son tan sólo parte del derecho internacional de la seguridad social con que cuenta Francia.

Enfermedades profesionales

En el caso de las enfermedades profesionales Francia ha ratificado el convenio no. 18, revisado en 1934, dando así lugar a la adopción del convenio no. 42 cuyos aportes son evidentes. El convenio no. 42 es relativo a la reparación de las enfermedades profesionales, adoptado en la 18 sesión de la Conferencia Internacional de la OIT de 1934 y entrado en vigor el 17 de junio de 1936.

En estos instrumentos internacionales se encuentra latente la idea de asegurar a las víctimas de enfermedades profesionales o sus beneficiarios, una reparación en estos casos (ver en ese sentido el art. 1 del convenio 18). Por otra parte uno de los aspectos importantes tratados de manera amplia en las normas internacionales es el que se refiere a la posibilidad de equiparar las enfermedades a los accidentes de trabajo y, por otro lado, el criterio casuístico en la determinación de las enfermedades profesionales.

El art. 1 del convenio 18 habla de la posibilidad de pagar una indemnización, pero independientemente de los criterios para la fijación de esta indemnización, la base de cálculo no será nunca inferior a la prevista para los accidentes de trabajo. Esta idea de equiparación a los accidentes de trabajo aparece en diferentes disposiciones que organizan el sistema de reparación de las enfermedades profesionales, por ejemplo el art. L 495 del CSS.

Resulta interesante constatar que para la determinación de una enfermedad profesional se ha seguido un criterio casuístico, así, la enfermedad para ser calificada de profesional debe aparecer en una lista establecida por la autoridad competente. Por ejemplo, en el convenio no. 18, art. 2 figura la lista de enfermedades y sustancias tóxicas. Sólo se contemplan tres casos: la intoxicación por plomo, por mercurio y la infección carbonosa, y por otra parte existe la lista de las industrias o profesiones correspondientes.

En Francia ese sistema casuístico de las enfermedades se retomó mediante el decreto no. 61-26 del 11 de enero de 1961 al establecer también una lista de ciertas enfermedades. En 1934 el convenio 42 hizo otra lista agregando otras enfermedades.

Las enfermedades profesionales contempladas por el convenio 18 y el convenio 42 se reproducen en

...es importante destacar cómo la normatividad internacional, en este caso parte de la relativa a la seguridad social, cuenta con una estructura amplia que involucra una gran diversidad de aspectos en cada tema que regula y que ¿riese sentido, constituyen muchas veces verdaderos programas de política legislativa a partir de los cuales se puede estructurar la legislación interna en un tema [dptp.rnti.nado](#).

la legislación francesa, la cual a partir del decreto del 1 de diciembre de 1946 (decreto no. 46-2959 relativo a la aplicación de las disposiciones del Libro IV del CSS) estableció una serie de listas (78 en total) en las cuales se enumeran las enfermedades consideradas como profesionales.

Hay que agregar dos observaciones más: para la reparación de una enfermedad profesional, ésta debe figurar en las listas, es decir en la lista "oficial" de enfermedades, ya que en caso contrario la víctima deberá demostrar el nexo de causalidad entre la enfermedad y el trabajo. Cabe señalar que Francia no ha ratificado el convenio no.¹121 relativo a las prestaciones en caso de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la cual en su artículo 39 propone de manera general un sistema de asistencia a las víctimas de caso de accidentes y enfermedades.

Las disposiciones especiales

a. Las normas especiales en razón de nacionalidad Trabajadores migratorios

La migración de trabajadores ofrece una serie de problemas, generalmente aunque no exclusivamente, para los países receptores de la misma. La existencia de esta población flotante no ha pasado desapercibida por la legislación tanto a nivel nacional como internacional. Francia es un país tradicionalmente importador de mano de obra y ha ratificado los siguientes convenios en la materia:

Convenio no. 21, relativo a la simplificación de la inspección de los emigrantes a bordo de naves, adop-

tado en la 8 sesión de la Conferencia Internacional de la OIT y que entró en vigor el 29 de diciembre de 1927.

Convenio no. 97, relativo a los trabajadores migrantes, adoptado durante la 32 sesión de la Conferencia y entrando en vigor el 22 de enero de 1952.

Convenio 118, relativo a la igualdad de trato de los nacionales y los no nacionales en materia de seguridad social, adoptado durante la 46 sesión de la Conferencia y entrando en vigor el 25 de abril de 1964.

Con relación al convenio 97

En la gran mayoría de los textos que en materia de seguridad social se ocupan del problema de los trabajadores migrantes, pueden constatarse las mismas preocupaciones que en los convenios antes citados, a saber: la igualdad de trato y los derechos adquiridos o en curso de adquisición.

Respecto de la igualdad de trato, el principio de la igualdad de trato y de no discriminación han sido propuestos por la OIT en los convenios (convenio 97, art. 6 y convenio 118, art. 4 y 5). Esta idea ha sido expresada señalando que la nacionalidad de una persona frente a los derechos emanados de la seguridad social, no debe jugar ningún papel que los haga variar; esta igualdad se ha propuesto también a nivel de otras prestaciones como los seguros sociales y los accidentes de trabajo.

En el caso de los seguros sociales, los arts. 241 y 245 del CSS señalan que los extranjeros y sus beneficiarios de las prestaciones de seguros sociales gozaran de tales derechos si residen en Francia. Sin embargo, se sabe que existe la posibilidad de exportar ciertas prestaciones en caso de que haya algún

acuerdo internacional entre países involucrados que así lo convengan. Se prevé por ejemplo, el caso en que la familia del asegurado se ha quedado en el país de origen; esta hipótesis no ha sido regulada en los convenios internacionales ya señalados.

Antes que nada, hay que señalar que para identificar el régimen aplicable a los extranjeros en Francia en materia de seguridad social, hay que tener en cuenta primeramente la legislación nacional de ese país, y luego los acuerdos internacionales firmados con los países de origen de los migrantes y en los que Francia es parte.

En todo caso las propuestas de la OIT constituyen aportes identificados en la legislación actual.

En materia de accidentes de trabajo, el convenio 14 propuso la igualdad de trato y de reparación para los trabajadores migratorios.

Por lo que toca al otro gran punto desarrollado por las normas internacionales, a saber, el mantenimiento de derechos adquiridos o en curso de adquisición, cabe señalar que se trata de un criterio propuesto por el convenio 97. De igual manera, el artículo 51 del Tratado de Roma, el Convenio Europeo de Seguridad Social de los Migrantes de 1957 y el Reglamento 3 proponen hacer efectiva esta conservación de derechos adquiridos o en curso de adquisición por medio de disposiciones particulares. Francia ha firmado acuerdos en ciertas ramas de la seguridad social, siempre sobre la base de la totalidad de los periodos en que el trabajador migratorio haya estado asegurado, haya trabajado y, a veces incluyendo periodos de residencia.

b. Normas especiales en función del lugar de trabajo ***Los Marineros***

En la OIT los marinos han sido objeto de una amplia protección por medio de diversas disposiciones internacionales. En esta materia Francia ha ratificado 14 convenios (números 53, 55, 56, 68, 69, 70, 71, 73, 74, 92, 108, 113, 125 y 134), de los cuales, tres se refieren a diferentes aspectos de la seguridad social de este tipo de trabajadores y que son:

Convenio no. 55, relativo a las obligaciones del armador en caso de enfermedad, de accidente o muerte de un marino, adoptado en la 21 sesión de 1936 y entrando en vigor el 29 de octubre de 1939.

Convenio no. 56, relativo al seguro de enfermedad de los marinos, adoptado en la 21 sesión de la Conferencia en 1936 y entrando en vigor el 9 de diciembre de 1949.

Convenio no. 70, relativo a la seguridad social de los marinos, adoptado en la 28 sesión de 1946, entrando en vigor el 1 de septiembre de 1965.

En Francia existen normas sobre el particular en función del lugar especial en que prestan su trabajo estas personas. Los textos legales que se ocupan de estos temas generalmente son normas independientes del CSS.

En estas normas internacionales la idea constante en las mismas es el tratar de asimilar las prestaciones y protecciones de estos trabajadores con aquéllas de los trabajadores de la industria.

Por ejemplo, existe una ley especial relativa a la seguridad e higiene del trabajo a bordo (Ley del 20 de mayo de 1967, sobre la protección de la vida humana en el mar y la de habitación en los navíos, reemplazada más tarde por la Ley no. 83-581 del 5 de julio de 1983.

c. Las normas específicas en junción de la ausencia de trabajo

El caso del desempleo

La OIT ha adoptado tres convenios relativos al desempleo:

Convenio no. 2, relativo al desempleo, adoptado en su primera sesión de 1919 y entrando en vigor el 14 de julio de 1921.

Convenio no. 8, adoptado en su segunda sesión de 1921 y entrando en vigor el 16 de marzo de 1923.

Convenio no. 44, por medio del cual se aseguraría a los desempleados involuntarios indemnizaciones o pagos, adoptado en la sesión 18 de 1934 y entrando en vigor el 10 de junio de 1938.

La OIT pide a los países que hayan ratificado estos convenios la información sobre el problema del desempleo y al mismo tiempo solicita se le informe sobre la manera como cada país está tratando de resolver el problema.

Los países que hayan ratificado los convenios, concretamente el 44, deberán contar con un sistema que apoye a los desempleados involuntarios con el fin de asegurarles una indemnización u otro tipo de pago. En Francia el sistema de indemnización en caso de desempleo total presenta un seguro que funciona con los recursos de los asalariados y empleadores en el cual se cuenta con una integración paritaria, de igual manera existe un sistema a cargo del Estado denominado Régimen de Solidaridad.

La OIT ha propuesto (art. 2 del convenio 2) el establecimiento de oficinas públicas de empleo como

una manera de organizar un sistema para combatir el desempleo. En Francia estas oficinas de colocación de servicio gratuito fueron reconocidas y creadas antes del 24 de mayo de 1945. Su control por el Estado está garantizado, así como su integración paritaria. De esta manera se refleja en los arts. L 312-1 y siguientes y R 312-1 a R 312-11 del Código de Trabajo.

El tratamiento que del tema desempleo se hace en los convenios internacionales es prácticamente el mismo que el de los seguros sociales, es decir, se habla de: campo de aplicación, condiciones de otorgamiento, casos de descalificación y casos especiales.

En cuanto al campo de aplicación personal, los convenios se ocupan de las personas que habitualmente están empleadas a cambio de un salario o compensación (art. 2 del convenio 44); sin embargo se prevén ciertas excepciones; en Francia, por ejemplo, existe para los desempleados de temporada, situación también prevista en los convenios internacionales.

En cuanto a las condiciones para el otorgamiento de la prestación, generalmente se piden algunos requisitos como los siguientes:

El estar físicamente apto para el ejercicio de un empleo, así como estar inscrito en la oficina pública de empleo, situaciones ambas reconocidas por Francia y expresamente señaladas en el convenio. La legislación francesa agrega otros requisitos como estar en búsqueda de un empleo, tener menos de 60 años de edad, etc. De igual manera tanto Francia como el convenio 44 permiten se exija un periodo previo, de estar asegurado. Asimismo el negarse a trabajar sin motivo legítimo en caso de haber tenido una oferta de empleo o formación, o bien el negarse a responder a una convocatoria de los organismos competentes son causas para no otorgar la indemnización correspondiente.

Existen casos especiales en las normas internacionales como el caso del desempleo parcial y la indemnización por naufragio. En el caso del desempleo "parcial no hay ruptura del contrato de trabajo sólo reducción del tiempo de trabajo, a tal efecto un sistema de indemnización se organiza y está previsto en el Código de Trabajo francés por los arts. L 351-25, L 352-2 y R 351-18 y R 351-21.

El caso de la indemnización por pérdida de empleo derivado de un naufragio ha sido previsto en el convenio no. 8, en estos casos el armador o la persona con la que se haya celebrado el contrato deberá pagar, para hacer frente al desempleo, una indemnización: tal situación la prevé el Código de Trabajo francés en su art. L 351.-10 sobre la base de

condiciones de edad y actividad anterior, en este segundo caso se toma en cuenta tanto las características físicas de la embarcación como su peso. Los pagos son realizados de manera temporal en función de la edad de los interesados y la duración mínima del pago se fija por decreto.

Conclusiones

A pesar de que Francia cuenta con otras normas internacionales en materia de seguridad social, como se señalaba al inicio de este trabajo, así como los diferentes acuerdos bilaterales o multilaterales en que es parte, existe una gran influencia de los convenios de la OIT, que ha ratificado en su sistema jurídico interno.

Muchas veces la legislación francesa ha ido más lejos que las propuestas de los convenios de la OIT, al establecer precisiones que se traducen en beneficios mayores para los derechohabientes.

Conviene precisar que el convenio 102, relativo a la norma mínima en seguridad social, fue ratificado por Francia, sin embargo no se trató de manera específica en estas notas en razón de que este convenio retoma en buena medida los criterios establecidos en los otros convenios.

De cualquier manera resulta interesante constar cómo la coherencia entre el régimen interno y el régimen internacional se presenta en el caso de Francia en materia de convenios de la OIT, ratificados por este país.

De igual manera el ejercicio que aquí se presenta ilustra cómo puede intentarse una presentación sistemática, y en momentos esquemática, de las normas sociales internacionales para su análisis.

El avanzar en propuestas metodológicas de análisis jurídico es una tarea necesaria respecto de normas jurídicas que se van incorporando a un sistema jurídico. En esta situación se encuentran muchas de las normas internacionales del trabajo que en los últimos años se han adoptado en diferentes países. La novedad de dichas reglas exige inicialmente realizar una propuesta de análisis sobre las mismas. En ese sentido este objetivo se buscó al elaborar este trabajo, como una contribución inicial a tal esfuerzo. Por otra parte, es importante destacar cómo la normatividad internacional, en este caso parte de la relativa a la seguridad social, cuenta con una estructura amplia que involucra una gran diversidad de aspectos en cada tema que regula y que en ese sentido, constituyen muchas veces verdaderos pro-

gramas de política legislativa a partir de los cuales se puede estructurar la legislación interna en un tema determinado.

Este tipo de ejercicios encontrarán su utilidad en la medida que ayuden a entender las relaciones que hay o que debiera haber entre el sistema jurídico interno y el internacional, si en alguna medida en este trabajo ha avanzado en esta línea de pensamiento, se habrá logrado el objetivo del mismo.²

2. En la elaboración de estas notas se consultó el siguiente material bibliohemerográfico: Y. Satnt-Jours "Traite de Sécurité Sociale", Tomo I "Le Droit de la Sécurité Sociale" LGDJ, Paris 1984. G. Lyon-Caen "Droit Social International e Europeen", Dalloz 1980. J. Rivera et J. Savatier "Droit du Travail", Presses Universitaires de France, Coec, Themis, Paris 1981. "Evolution et Tendances de la Sécurité Sociale en France", publicación de la Association Internationale de Sécurité Sociale, Ginebra, 1959. Guy Perrin "Les Fonde-ments du Droit International de la Sécurité Sociale", Revista "Droit Social", Paris, diciembre 1974. G.H. Camerlynck y otros "Droit Social", Precis Dalloz, Paris 1984. G. Dorion et A. Guinnet "La Sécurité Sociale ", Presses Universitaires de France, Colecc. Que sais je?, no. 294.

Artículos en la Revista Internacional del Trabajo editada por la OIT en Ginebra, Suiza: Guy Roustang "La participation des travailleurs en matiere d'hygiène et sécurité en France", vol. 22, no. 2 marzo-abril 1983, p. 181. C. Villars "L'influence des normes de la OIT su l'harmonisation de la Sécurité Sociale ausein de Conseil de europe", vol. 118, no. 3 mayo-junio 1979, p.367. Guy Perrin "Cinquante années de Sécurité Sociale", vol. 99, no. 3, marzo 1969, p. 317. N. Válticos "Cinquante années dáctivité normative de 1ÁIT" vol. 100, julio-diciembre 1969, p. 219; M. Robert el L. Permeggiani "Cinquante anees de collaboration international au service de la santé el de la sécurité des travailleurs", vol. 100 julio-diciembre de 1969, p. 97; Jean Moret "L'influence des conventions intemationales du travail sur législation francaise", vol .101, enero-junio 1970, p. 363.