



Consejo Económico y Social

Distr.
GENERAL

E/1978/8/Add.31
31 julio 1981
ESPAÑOL
ORIGINAL: ARABE

PUESTA EN PRACTICA DEL PACTO INTERNACIONAL DE DERECHOS ECONOMICOS,
SOCIALES Y CULTURALES

Informes sobre los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9,
presentados por los Estados partes en el Pacto de conformidad con
la resolución 1988 (LX) del Consejo

REPUBLICA ARABE SIRIA*

[20 de abril de 1981]

* El informe de la República Arabe Siria relativo a los derechos reconocidos en los artículos 6 a 9 del Pacto figura en el documento E/1978/8/Add.25. En este documento figura información complementaria en respuesta al tercer informe de la Comisión de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones de la Organización Internacional del Trabajo sobre los adelantos logrados en la observancia de las disposiciones de los artículos 6 a 9 del Pacto (E/1980/35).

ARTICULO 6. EL DERECHO A TRABAJAR

Con anterioridad (E/1978/8/Add.25), respondimos acerca de la aplicación del artículo 6 en nuestro país. A continuación figura información solicitada por la Comisión de Expertos.

1. Cálculo de la fuerza de trabajo

Los cálculos de la encuesta por muestreo de la población, llevada a cabo en septiembre de 1979, indicaron que los trabajadores de 15 a 64 años representaban el 87% de la fuerza de trabajo total del país. La proporción de trabajadoras era del 13,7% y el aumento del volumen de la fuerza de trabajo en la República Árabe Siria durante el período comprendido entre 1974 y 1979 fue, término medio, del 5,3% anual.

2. Planificación de la mano de obra

Dada la importancia que tiene la planificación de la mano de obra como factor básico y eficaz del éxito de los planes sociales y económicos del país, la Dirección de Planificación de la Mano de Obra y Educación Técnica y Superior de la Comisión de Planificación Estatal, como parte de la planificación para el quinto plan quinquenal (etapa básica), preparó cuadros que debían ser completados por las empresas e instituciones del sector público conjunto, indicando:

a) Las necesidades en materia de mano de obra de las mencionadas instituciones durante el quinto plan quinquenal, por nivel de educación y profesión, de conformidad con los indicadores científicos;

b) Las necesidades de esas instituciones en materia de cursos de capacitación interna y externa, por especialidad y profesión, indicando la duración de esos cursos;

c) Un plan de becas externas e internas, señalando las necesidades de esas instituciones en materia de becas para la obtención de títulos universitarios (doctorado, y título de master y bachelor);

d) Un plan relativo a expertos árabes y extranjeros, indicando las necesidades de esas instituciones en materia de expertos, por especialidad y duración propuesta de la estadía. También se prepararon cuadros indicando la capacidad de las instituciones educacionales y de capacitación en el país durante el plan quinquenal y se llevó a cabo un estudio acerca del posible número de graduados que podían formar las mencionadas instituciones durante este período, para posibilitar el estudio de la escasez o exceso de graduados en cada especialidad y, sobre esa base, permitir que la Comisión propusiera el cierre o apertura de institutos de educación y capacitación, así como políticas concretas para:

Establecer la obligatoriedad de la enseñanza para la totalidad de la etapa preparatoria;

La expansión de la etapa pospreparatoria en la educación técnica mediante la apertura de nuevas escuelas industriales y de comercio;

/...

La expansión de los centros de capacitación profesional y de aprendizaje industrial para la etapa pospreparatoria;

Medidas para impedir el ingreso de los niños del grupo de edad de 10 a 14 años en el mercado de trabajo;

Mayor participación de la mujer en la fuerza de trabajo.

3. Manera en que desempeñan sus funciones las agencias de colocación

En la sección 3 del capítulo I del Código de Trabajo figura una sección sobre la colocación de personas desempleadas, que incluye las siguientes disposiciones:

a) Toda persona desempleada tiene derecho a solicitar su inscripción en la oficina de colocación del Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo correspondiente a su domicilio, con mención de su edad, ocupación, calificaciones y empleo anterior. La mencionada oficina debe inscribir las solicitudes y dar al solicitante, sin cargo, un certificado de inscripción el día en que presenta la solicitud.,

b) Las oficinas de colocación deben ayudar a los desempleados inscritos con ellas a obtener un empleo apropiado, acorde con la edad y capacidad del desempleado.

c) Para lograrlo, se creó la Oficina de la Fuerza de Trabajo y, durante el período 1961-1966, el Ministerio estableció una agencia de colocación en el centro de cada muhafazah. Las oficinas inscriben a quienes solicitan empleo y les dan certificados de inscripción laboral, sin cargo. Gracias a este sistema, las empresas del sector privado y todas las del sector público, incluidos los ministerios, departamentos, instituciones públicas nacionales y municipales y los organismos estatales, cualquiera sea el número de sus empleados, quedan comprendidos en el sistema de colocación. En virtud del artículo 14 de la sección mencionada, no se puede dar colocación a una persona desempleada que carezca del certificado de inscripción en una de las agencias de colocación mencionadas supra. El artículo 15 del Código del Trabajo dispone la creación de comités consultivos para ayudar a las agencias de colocación en el desempeño de sus funciones y establece que esos comités incluirán a representantes de los organismos administrativos interesados y de los empleadores y trabajadores en igual proporción. Los mencionados comités se ocupan de

a) Formular propuestas para establecer la política local en materia de empleo;

b) Organizar la orientación profesional en armonía con las necesidades del mercado de trabajo;

c) Proyectar sistemas que garanticen la igualdad de oportunidades de ascenso y empleo;

d) Preparar proyectos de normas para garantizar que, cuando efectúan nombramientos para los distintos puestos, el Estado, las instituciones públicas y las dependencias administrativas de carácter corporativo utilizan los servicios de las agencias de colocación;

/...

e) Proyectar un sistema que asegure la inscripción y contratación de los trabajadores que viven dispersos en zonas muy alejadas de las agencias de colocación;

f) Proponer en cooperación con las autoridades administrativas competentes y los institutos educacionales, un sistema que asegure que los trabajadores tienen experiencia en la ocupación o industria en que se hallan inscritos y que su nivel de capacidad técnica está especificado;

g) Formular propuestas para organizar la migración de trabajadores de una zona a otra, conforme a las necesidades de mano de obra. Estas propuestas son ejecutadas por el Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo.

El artículo 16 del Código del Trabajo dispone que el empleador, personalmente o por carta certificada, debe notificar a la agencia de colocación que tiene jurisdicción sobre su lugar de trabajo acerca de los empleos vacantes o recientemente creados en su empresa, de cualquier clase que sean, indicando la clase de puesto o trabajo, el sueldo asignado y la fecha indicada para llenar esa vacante, dentro de los siete días de la creación de ese empleo o de la fecha en que ha quedado vacante. Asimismo, dentro de los siete días de la fecha de contratación de una persona desempleada para un puesto o trabajo, el empleador debe enviar el certificado de inscripción de esa persona a la agencia de colocación que lo otorgó, juntamente con una declaración indicando la fecha en que el interesado se hizo cargo del empleo, el salario asignado a él y la clase de puesto o trabajo. También debe asentar el número y fecha del certificado de inscripción junto al nombre del trabajador en el registro de inscripción laboral.

En virtud del artículo 19 del Código del Trabajo, no puede cobrarse a una persona desempleada por su contratación para alguno de los trabajos antes mencionados, a los que alcanzan las disposiciones de la sección 30 mencionada supra.

ARTICULO 7. EL DERECHO A CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y SATISFACTORIAS

A continuación incluimos la información adicional solicitada por la Comisión de Expertos.

1. Ascensos

El Código del Trabajo no contiene disposiciones relativas al ascenso. Esta cuestión corresponde a los sistemas básicos. Sin embargo, todos los trabajadores del sector público disfrutan de ascensos y aumentos de salario, que para los funcionarios públicos se otorgan conforme al Estatuto del Empleado Público. El artículo 17 del Estatuto del Empleado Público dispone que, para ser ascendido, un funcionario debe haber ocupado por lo menos dos años el mismo cargo, debe haber en la plantilla una vacante en el grado superior y estar asignados los créditos necesarios en el presupuesto.

Los ascensos se otorgan conforme a este principio.

/...

El artículo 12 de la Ley del Empleado, que se aplica a las personas a las que no alcanzan las disposiciones de leyes o reglamentos especiales o del Código del Trabajo, contiene una disposición análoga.

Los trabajadores del sector industrial público, a los que se aplican las disposiciones del Código del Trabajo, reciben sus ascensos conforme a la Circular No. T/374, de 16 de septiembre de 1967, que dispone que:

a) Se halla en condiciones de ascender toda persona que haya estado empleada durante dos años en una empresa o haya ocupado su cargo durante el mismo período después de su último ascenso;

b) Está en condiciones de ascender toda persona que haya estado un año y medio al servicio de una empresa o trabajado durante el mismo período en ella después de su último ascenso, en los casos en que las normas de la empresa indiquen expresamente que debe transcurrir ese término o un período menor;

c) El aumento de sueldo correspondiente al ascenso no será superior al 10% en el caso de una persona que haya aguardado dos años para ser promovida y del 7% cuando el período haya sido de un año y medio;

d) El aumento máximo será de 25 libras sirias mensuales para el empleado que haya aguardado su ascenso dos años y de 20 libras sirias mensuales para el empleado que haya debido esperar un año y medio.

En todos los casos mencionados, deberá establecerse la capacidad del empleado o trabajador en condiciones de ser ascendido.

En el sector privado, el artículo 68 del Código del Trabajo dispone que todo empleador que emplee 15 trabajadores o más debe exhibir en un lugar destacado de su establecimiento, las normas laborales básicas, de las que depositará un ejemplar con las autoridades administrativas competentes, y una lista de las sanciones y las condiciones que determinan su imposición.

Debe mencionarse que las normas laborales básicas han de presentarse para su ratificación al ministerio competente. El Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo, que es el encargado de ratificarlas, procura que contengan disposiciones sobre el ascenso.

También debemos mencionar que el Ministerio citado, en virtud de la Orden No. 61 de 1961, estableció un modelo para la lista de sanciones, a fin de que los empleadores pudieran guiarse por él al preparar esa lista. El informe periódico sobre sus empleados que, conforme al artículo 17 de esta Orden, es preparado por los empleadores trimestral, semestral o anualmente, contiene en esencia la posición de cada uno de los trabajadores en relación con: a) conocimientos; b) capacidad de trabajo; c) iniciativa; d) personalidad; e) conducta; f) diligencia a largo plazo.

En virtud del artículo 18, en cada informe periódico se clasifica al trabajador, según corresponda, como: a) muy bueno; b) bueno; c) regular; d) malo. Conforme al artículo 19, los trabajadores a jornal y a mesada de las instituciones son clasificados, según los trabajos que desempeñan, en una de las categorías de la

/...

plantilla, que establece los niveles máximo y mínimo de las remuneraciones de cada categoría y el monto del aumento que puede otorgarse en cada ascenso. Estos límites están sujetos a ajustes, según las instrucciones administrativas que se publican en relación con la fijación del salario mínimo en la institución u ocupación.

El artículo 21 del modelo mencionado supra dispone el ascenso automático del trabajador que ha sido calificado como "muy bueno" en el informe anual. Los empleados con calificaciones inferiores son ascendidos en virtud de una nota escrita de la administración, de conformidad con su opinión respecto del caso. En cualesquiera de las categorías, el empleado asciende automáticamente después de transcurridos dos años desde su último ascenso, a menos que su salario haya alcanzado el máximo correspondiente a su categoría.

Cabe mencionar que, anexo al modelo antes mencionado, hay un cuadro que clasifica a los trabajadores a jornal y a mesada en categorías y especifica el mínimo y máximo para cada categoría.

Otro cuadro indica los límites de producción normales, la producción de los trabajadores de alta productividad y las bonificaciones que reciben por producción. También hay un cuadro que indica el nivel de productividad de los trabajadores ordinarios y las bonificaciones por producción asignadas a ellos.

2. La seguridad y la higiene en el trabajo

Deseamos señalar, en primer lugar, que la Orden Ministerial No. 970 de 1969 ha sido reemplazada por la Orden Ministerial No. 269, de 1° de marzo de 1977, y la Orden Ministerial No. 268, de 1° de marzo de 1977, que incluye disposiciones que corresponden a las de la orden No. 970 relativas a la protección de la salud de los trabajadores, con algunas modificaciones.

El Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo procura remediar el déficit que existe en el número de inspectores y medios de transporte, para facilitar la labor de inspección, de conformidad con el Convenio No. 81 relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio. La Institución del Seguro Social cuenta en la actualidad con un núcleo de personal integrado por 13 empleados, encargados de supervisar la seguridad e higiene en el trabajo. La Institución procura incrementar su personal.

Además de sus funciones periódicas de inspección, la Institución desarrolla gran número de actividades, como por ejemplo la educación y la toma de conciencia del trabajador mediante numerosos cursos y la publicación de estudios médicos sobre cuestiones de seguridad e higiene en el trabajo. También imprime carteles sobre temas muy variados, para lograr la toma de conciencia. Desde 1975, la Institución ha procurado crear una plantilla permanente para coordinar las actividades de los distintos ministerios interesados en las cuestiones de seguridad e higiene. Con este fin se han celebrado reuniones preliminares. La Institución ha establecido un sistema de seguridad e higiene en el trabajo en colaboración con expertos de la Organización Internacional del Trabajo y este sistema se halla en la actualidad a estudio del Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo.

3. El descanso, la limitación de las horas de trabajo y las vacaciones pagadas

La Comisión de Expertos tomó nota de que, en algunas actividades, la duración del trabajo semanal es de 53 a 55 horas.

Deseamos señalar aquí que en la República Arabe Siria, las fuentes más importantes para determinar el número real de horas de trabajo de los trabajadores son los resultados del estudio sobre el empleo, los salarios y la duración del trabajo realizado por el Ministerio del Trabajo respecto de los trabajadores del sector industrial público para el mes de mayo de cada año.

Los resultados periódicos más recientes (Compendio Estadístico Anual del Ministerio de Trabajo para 1978) indican que, en el caso de las industrias manufactureras, que son seis (fabricación de bebidas alcohólicas, imprentas, fabricación de abonos químicos, de cemento y la fabricación y reparación de maquinaria no eléctrica), el promedio real de horas de trabajo semanales por trabajador totalizó solamente 50 horas durante el mes de mayo. Alcanzó su máximo, de aproximadamente 55 horas, en la industria de las bebidas alcohólicas, y su mínimo, 51 horas, en la industria del papel.

Sin embargo, el número total de trabajadores a los que corresponden estas cifras en las seis industrias representa no más del 9% del total de trabajadores en las industrias manufactureras del sector industrial público. La cantidad real de horas de trabajo cumplidas comprende, conforme a la definición de la Organización Internacional del Trabajo:

El número de horas de trabajo cumplidas durante el horario normal de trabajo;

Las horas extraordinarias;

El tiempo pasado en el lugar de trabajo (reparación y mantenimiento del lugar de trabajo, preparación y limpieza de equipo);

El tiempo dedicado a breves períodos de descanso, incluidos los descansos para tomar café o té.

ARTICULO 8. DERECHOS SINDICALES

El artículo 62 del Decreto Legislativo No. 84 de 26 de agosto de 1968 y las enmiendas al mismo otorgan a la Federación General de Sindicatos el derecho a establecer vínculos y relaciones externos entre las organizaciones sindicales y sus contrapartes fuera del país, incluso el envío de delegados a las conferencias internacionales y la recepción de delegados sindicales extranjeros. Este texto puede interpretarse como una autorización implícita de la participación en organizaciones sindicales internacionales y, como les hemos informado, así ha ocurrido.

El artículo 1 de la Ley No. 21 de 1972 define a los miembros de la Asociación Cooperativa de Campesinos, como campesinos, definición que incluye a los hombres y mujeres que pertenecen a una de las siguientes categorías:

/...

a) Trabajadores agrícolas, incluidos los trabajadores ordinarios y técnicos, los agentes y los trabajadores de servicios agrícolas;

b) Las personas que trabajan la tierra por su cuenta, directamente o asociadas a miembros de su familia o a una asociación de campesinos, sin ayuda de otros.

Conforme al artículo 6 de la Ley mencionada, la Asociación de Campesinos tiene los siguientes objetivos:

a) Aumentar la producción y mejorar la situación de sus miembros en el plano económico y social;

b) Contribuir a la realización de la revolución agrícola y la utilización de métodos modernos en la agricultura;

c) Participar en la ejecución de los planes estatales relativos a la organización de la agricultura y su explotación colectiva;

d) Organizar los procedimientos para la obtención de los préstamos necesarios;

e) Adquirir el equipo agrícola moderno necesario y desarrollar métodos económicos de gestión y funcionamiento de este equipo y su mantenimiento y organizar su utilización por sus miembros;

f) Administrar y explotar sus tierras y las que se le hayan confiado;

g) Contribuir al robustecimiento de las industrias rurales y el suministro de los servicios generales necesarios a sus miembros, en colaboración con los órganos especializados;

h) Efectuar operaciones de ahorro para sus miembros y aplicar el lema "ahorro para el desarrollo". La Asociación puede efectuar operaciones de seguros agrícolas que cubran los productos agrícolas y el ganado de propiedad de sus miembros;

i) Comercializar las cosechas;

j) Ejecutar proyectos de producción para su beneficio, como por ejemplo proyectos de irrigación, avenamiento, bonificación de tierras, construcción de depósitos y corrales, adquisición de tractores y maquinaria agrícola, instalación de estaciones de mantenimiento y reparación y otros proyectos necesarios para la producción;

(k) Ejecutar todas las tareas y funciones requeridas para el cumplimiento de sus deberes conforme a sus reglamentos y las disposiciones de las leyes y reglamentos en vigor.

La autoridad competente no ha completado aún el proyecto de ley que incluye una enmienda al Decreto Legislativo No. 84 de 1968 y tendrá en cuenta las observaciones de la Comisión de Expertos.

/...

ARTICULO 9. EL DERECHO A LA SEGURIDAD SOCIAL

La Comisión de Expertos señaló que el seguro de vejez se limita a las empresas con cinco trabajadores o más, y esta situación persiste aún. Sin embargo, este Ministerio estudia la posibilidad de promulgar legislación para extender este seguro a todas las empresas.

El seguro de accidentes de trabajo (artículo 19 de la Ley de Seguros) protege a los trabajadores que realizan tareas transitorias de poca importancia, en especial los contratados, los ambulantes, los trabajadores de temporada y los dedicados a la carga y descarga que utilizan maquinaria o están expuestos a una de las enfermedades profesionales mencionadas en el cuadro 1 anexo a la Ley de Seguros.

Además de lo mencionado en las observaciones de la Comisión de Expertos acerca de la aplicación de las disposiciones del seguro de accidentes de trabajo a los trabajadores agrícolas que utilizan maquinaria o están expuestos a enfermedades profesionales, se promulgó la Ley No. 1344 de 22 de octubre de 1978, que dispone la aplicación de las disposiciones del seguro de vida, incapacidad y vejez y del de accidentes de trabajo a todos los trabajadores empleados en la agricultura por el Estado y el sector público al 1° de enero de 1979.

En las observaciones de la Comisión de Expertos se manifestó que los trabajadores no reciben prestaciones por enfermedad ni licencia de maternidad. Esto requiere clarificación. El artículo 22 del Estatuto Básico del Trabajador No. 1459 de 5 de septiembre de 1950 y las enmiendas al mismo, disponen lo siguiente:

"El trabajador que ha sufrido un accidente en el desempeño de su labor tiene derecho, sobre la base de un informe de su superior, en el que se especifiquen las circunstancias, clase y causa del accidente, y de un informe del comité médico, a recibir licencia de enfermedad hasta un máximo de cuatro meses, con sueldo completo, y durante cuatro meses más con medio sueldo. La administración adoptará disposiciones para que el trabajador accidentado reciba tratamiento sin cargo en hospitales e instituciones sanitarias del Estado. Si la lesión recibida es incurable y el empleado está totalmente incapacitado para trabajar, será separado de su cargo y se harán efectivos sus derechos a pensión. Esto se aplica en el caso de un accidente ocurrido al trabajador. En caso de enfermedad, el trabajador tendrá derecho, anualmente, a partir del 1° de enero y hasta el 31 de diciembre, a licencia de enfermedad con sueldo completo durante 60 días, con medio sueldo durante 45 días y sin sueldo por el resto del año". (artículo 19 [sic] de la Ley mencionada supra).

El artículo 21 establece que las trabajadoras embarazadas recibirán la licencia de maternidad establecida en el artículo 57 del Estatuto Básico del Trabajador. Esta licencia da derecho a dos meses de licencia con sueldo completo y se otorga aún en el caso de que el niño muera. Una trabajadora puede recibir licencia de maternidad adicional, con medio sueldo, por un período no mayor de un mes.

Con respecto a los trabajadores agrícolas, el artículo 117 de la Ley que regula las relaciones laborales agrícolas, No. 134 de 4 de septiembre de 1958, establece que los trabajadores agrícolas que hayan completado un mínimo de seis meses al servicio de un empleador, en caso de contraer una enfermedad que no sea

/...

profesional ni resultado de un accidente de trabajo, tendrán derecho a licencia de enfermedad durante un mes con sueldo completo y un mes sin sueldo.

Estos períodos de licencia se otorgan a la presentación de un informe del médico del empleador o del facultativo que atiende al paciente, en caso de que el empleador no tenga médico. El informe del facultativo que atiende al paciente debe ser certificado por el médico del servicio de sanidad de la región.

Los trabajadores anuales cuyo término de empleo no exceda de los seis meses reciben licencia de enfermedad por la mitad del período arriba indicado, con sueldo y sin sueldo, respectivamente, a condición de que hayan estado por lo menos tres meses al servicio del empleador. El empleador no puede despedirlos ni darles preaviso de despido durante la licencia de enfermedad.

El artículo 118 de esta misma Ley dispone que todo empleador que tenga 100 trabajadores o más a su servicio, en una aldea o centro, tiene la obligación de suministrar a sus empleados servicios sanitarios como sigue:

a) Efectuará arreglos con un médico del sector privado para que, a expensas del empleador, visite a los trabajadores en el lugar de trabajo por lo menos una vez por mes para ocuparse de las cuestiones relativas a su salud en el trabajo y en el hogar, examine y trate a los que están enfermos, les dé informes médicos en caso necesario y atienda a los miembros de la familia del trabajador cobrándoles reducidos honorarios;

b) Empleará a sus expensas a una enfermera privada, en la aldea o lugar de trabajo, para que se ocupe de cuestiones relacionadas con la salud de los trabajadores, bajo la supervisión de un médico;

c) Pondrá a disposición de la enfermera un maletín que contenga los medicamentos e instrumentos necesarios para los primeros auxilios. Los instrumentos y la clase de medicamentos requeridos serán establecidos por una orden del Ministro, conforme a la opinión del Ministerio de Salud;

d) Los trabajadores enfermos serán transportados, a expensas del empleador, al consultorio del médico o al hospital, en caso necesario, para ser examinados y recibir tratamiento.

Conforme al artículo 53 de la Ley mencionada supra, que regula las relaciones laborales en el sector agrícola, las trabajadoras embarazadas de ese sector, que hayan estado al servicio de un empleador durante más de seis meses, tendrán derecho a una licencia de maternidad de 50 días, que incluirá el período anterior y posterior al alumbramiento, sobre la base de un informe médico que indique la fecha en que se calcula tendrá lugar el nacimiento. Los empleadores o sus agentes no pueden permitir el retorno de las trabajadoras a su lugar antes de transcurridos 30 días después del alumbramiento. Durante su licencia, las mujeres reciben medio sueldo.

En caso de que una trabajadora no pueda retornar a su trabajo después de la terminación de la licencia de enfermedad, pueden obtener licencia de convalecencia durante dos meses, si así lo aconseja un certificado médico, y durante ese licencia (54 días) no recibe sueldo. Al regresar al trabajo después del alumbramiento y

/...

durante seis meses después de su retorno, una trabajadora puede tomar un período o períodos de descanso que no excedan en total de una hora diaria. Esta franquicia se otorga en adición al descanso prescrito en el artículo 103 de la Ley mencionada, que establece que, al mediodía, los trabajadores tendrán derecho a un período de descanso de no menos de una hora, que no se incluirá en el cómputo de horas de trabajo. Esto se aplica en los casos en que el horario de trabajo es de más de seis horas diarias.

Hemos respondido anteriormente acerca de la extensión de la cobertura de la Ley de Seguro Social. En las condiciones actuales, el país no puede adoptar el seguro de maternidad, el seguro de prestaciones familiares ni el de desempleo.

Con respecto al mejoramiento de los métodos financieros y administrativos, el Ministerio de Asuntos Sociales y del Trabajo ha invitado a un experto asignado por la Oficina Internacional del Trabajo con este fin, que en la actualidad realiza su labor en la Institución del Seguro Social.

En septiembre de 1979, la fuerza de trabajo era de 2.175.228 personas. El número de trabajadores que recibían salario en efectivo era de 1.081.670.

El 49,73% de los trabajadores tenía seguro. Las categorías de la fuerza de trabajo no cubiertas por seguro son:

Empleadores;

Trabajadores independientes;

Personas que reciben su salario en especie;

Personas que trabajan sin sueldo para parientes;

Personas que trabajan para otros sin recibir remuneración;

Desempleados.

No tenemos estadísticas sobre la relación existente entre los trabajadores y los salarios reales.
