

CRONICA INTERNACIONAL

ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

X ASAMBLEA DE LA ORGANIZACIÓN MUNDIAL DE LA SALUD (O. M. S.).—El día 7 de mayo se ha celebrado, en el Palacio de las Naciones de Ginebra, la X Asamblea Mundial de la Salud.

Una de las cuestiones más importantes a tratar es la campaña mundial de la extirpación del paludismo. Estudió igualmente la misión de la O. M. S. en lo referente a los aspectos sanitarios de la utilización de la energía atómica con fines pacíficos y los problemas financieros de la O. M. S. Como en estos últimos años, las discusiones técnicas se desarrollaron alrededor del tema «La misión del hospital en el programa de la sanidad pública».

En la Asamblea han tomado parte los representantes de la mayoría de los 33 países miembros, así como observadores de la O. N. U., de las instituciones especializadas y de las 43 asociaciones sanitarias, científicas o profesionales que mantienen relaciones con la O. M. S.

La U. R. S. S., Polonia, Bulgaria y Albania, que decidieron volver a tomar parte en los trabajos de la Organización han enviado representantes.

La Asamblea tuvo dos objetos principales:

Examinar las actividades sanitarias de la O. M. S. en unos 120 países y territorios, y establecer el plan de los trabajos que la O. M. S. deberá llevar a cabo el próximo año.

II CONGRESO INTERNACIONAL DE MEDICINA SOCIAL.—Organizado por la Federación Internacional de Higiene y Medicina Profiláctica, Asociación Científica Austriaca de Medicina Social y Cámara Austriaca

de Médicos, se ha celebrado en Viena, del 30 de mayo al 2 de junio, el II Congreso Internacional de Medicina Social.

Después de la sesión de apertura, el 31 de mayo pronunció la primera Conferencia el Profesor Niedermeyer, de Viena, sobre el siguiente tema: «Medicina Social e Higiene Social durante los estudios médicos». Seguidamente, el Profesor Dr. Lojanda, de Helsinki, habló sobre el tema: «Educación de la Higiene y de la Medicina Preventiva en la Universidad de Helsinki» y el Profesor Doctor Stuchlik, de Praga, sobre la «Renovación de la educación sanitaria».

En las discusiones se trataron los temas siguientes:

«Los métodos de clasificación por muestras de la población en los estudios médico-sociales» (Prof. Dr. Graffar, Bruselas); «Colaboración entre la Universidad y la Sanidad Pública» (Prof. Dr. Bonnevie, Copenhague), y «El hospital de la Universidad como centro de la Sanidad Pública» (Prof. Dr. G. Björk, Malmö).

El día 1.º de junio se efectuó la discusión libre, a mesa redonda, sobre la educación clínica y sus relaciones con los temas de los siguientes grupos:

Protección a la madre y al niño, familia, escuela, ayuda prenatal. Trabajo, utilización de los ratos libres, deportes, agotamiento. Enfermedades, estadísticas médicas, educación popular, periódicos. Invalidez, geriatría, rehabilitación, refugiados pensionistas.

JORNADAS INTERNACIONALES DE LA FAMILIA. Del 15 al 18 de septiembre de este año tendrán lugar las Jornadas Internacionales de la Familia que se han ido celebrando, desde 1948, sucesivamente, en Roma, Helsinki, Bruselas, Zurich, Oxford, Lisboa, Stuttgart y La Haya. En ellas, la Unión Internacional de los Organismos Familiares tratará de los problemas de orden económico, social, psicológico y educativo en relación con las condiciones de la vida familiar.

En dichas jornadas se tratará el problema de las viudas con hijos menores a cargo de las mujeres obligadas a educar solas a sus hijos por ausencia del cabeza de familia, situación frecuente en ciertos países en los que los «migrantes» son numerosos, así como de los huérfanos de padre y madre.

Para realizar estos estudios se hará una encuesta en los distintos países, y una vez obtenido el Informe pertinente propondrá a los congresistas el temario siguiente:

- I. Problemas económicos.
- II. Problemas profesionales.
- III. Problemas psicológicos y educativos.

A estas Jornadas estarán invitados no solamente los miembros de la Unión, sino también todos los Organismos y todas las personas que se interesen en los problemas sociales y familiares.

POLÍTICA SOCIAL Y ECONÓMICA

COMITÉS DE PRODUCCIÓN EN NORUEGA. —El Consejo Nacional de Comités de Producción de Noruega acaba de publicar los resultados de una encuesta llevada a cabo sobre las actividades de los comités de producción durante el período de 1.º de julio de 1955 a 30 de junio de 1956.

Los comités de producción se crearon en diciembre de 1945 en virtud de un acuerdo (el cual fué renovado el 22 de septiembre de 1950), concertado entre la Federación Noruega de Sindicatos y la Confederación Noruega de Empresarios.

Una evaluación del resultado de las labores de los comités, basada en los informes recibidos, muestra que se celebraron reuniones, pero no siempre se observan resultados positivos inmediatos. Sólo aquellos comités que funcionan efectivamente parecen haber conseguido resultados de este género. De los informes se deduce que los resultados son más bien en el aspecto humano, en forma de una mejor colaboración y contacto, que en el sentido de una mayor productividad. Como resultado de esta mejor colaboración se observa que, indirectamente, fué posible evitar ciertos conflictos o resolver más rápidamente aquellos problemas que se plantearon.

Las tareas de información de los comités que están ya funcionando parecen estar dando buen rendimiento. Se están facilitando informes confidenciales de la situación económica de la empresa, así como datos puramente de referencia en forma verbal, o presentados por

escrito a las reuniones, con una aclaración oral suplementaria. Lo mismo puede decirse de los debates sobre informes confidenciales acerca de la gestión en la empresa.

El Consejo, al valorar los informes, halló cierta dificultad para proporcionar una descripción más completa de la labor de los comités de producción y de los sistemas de iniciativas, ya que los informes no son aún plenamente representativos. Así, pues, al terminar sus declaraciones, el Consejo señala que los resultados que anteceden deben tomarse únicamente a título informativo e interpretarse con cierta cautela.

Por último, conviene señalar que el informe sólo se ocupa de las empresas afiliadas a la Confederación de Empresarios de Noruega.

EL COMUNISMO EN AMÉRICA DEL SUR.—Harry Schwartz, después de asistir al IV Congreso Católico Internacional de Vida Rural, en Santiago de Chile, recorrió diversos países sudamericanos para estudiar la influencia y el vigor del comunismo en esa zona y sus impresiones han sido recogidas en la Revista *The Commonwealth*.

El escritor calcula que los grupos marxistas actúan directamente en Brasil, Argentina y Méjico, y que en el resto de América tienen una prensa vigorosa, aunque estén proscritos, que llega a los intelectuales, líderes obreros, maestros y escritores.

También el campo sindical es blanco del comunismo, especialmente en Ecuador, Brasil, Chile, Uruguay, Costa Rica y Perú.

Estima que no sería imposible la amenaza comunista, sobre todo en Bolivia por cuatro razones:

La pobreza tremenda de la mayoría del pueblo, en contraste con las riquezas y boato de una minoría, sin que haya clases medias especiales.

La inflación que abrumba a los países como Chile, y que irrita aún más el resentimiento popular.

El mal endémico del antiamericanismo, alimentado por hechos de la historia que los líderes de América latina no olvidan y por la relación entre las inversiones norteamericanas y algunas dictaduras.

La tremenda desigualdad en la propiedad de la tierra, situación ideal para la reforma agraria que predica el comunismo.

Coinciden con esta tesis las recientes Pastorales del Arzobispo de Bogotá y del Cardenal de Caracas sobre la situación social de Colombia y Venezuela.

Dice el Arzobispo de Bogotá: «El contraste entre el gran número de obreros y campesinos, cuyas entradas no cubren un mínimo de vida decorosa, al lado de una clase social que puede permitirse lujos y aun trata de enriquecerse rápidamente, demuestra una injusticia social de graves proporciones, cuya responsabilidad recae en toda la sociedad, no sólo en el Gobierno».

Por su parte denuncia el Cardenal de Caracas: «Nuestro país se va enriqueciendo con impresionante rapidez, pero nadie osará afirmar que esa riqueza se distribuye de manera que llegue a todos los venezolanos, ya que una inmensa masa de nuestro pueblo está viviendo en condiciones que no se pueden calificar de humanas».

Se ve claramente que no sirven las soluciones capitalistas empapadas de materialismo, y las naciones hispanoamericanas tendrán pronto que elegir entre la doctrina social de la Iglesia o la revolución comunista.

RELACIONES DE TRABAJO

EL EPISCOPADO ARGENTINO Y LOS SINDICATOS.—Con motivo de las elecciones argentinas, el Episcopado de aquella Nación ha publicado una Pastoral colectiva en la que se afirma: «Ante todo, la Iglesia proclama el postulado de la libertad sindical. El sindicato ha de ser libre en su constitución, en su afiliación y en su acción y autónomo frente al Estado».

MANO DE OBRA

EVOLUCIÓN DEL MERCADO DEL EMPLEO EN FRANCIA EN 1956.—Los estudios publicados por la Dirección de la mano de obra y por el Instituto Nacional de Estadística y de Estudios Económicos, indican que, en términos generales, en el mercado del empleo en Francia en

1956 se ha observado una nueva disminución del desempleo, tanto completo como parcial, una elevación del nivel del empleo y escasez de mano de obra, debidas tanto a la expansión industrial, que ha continuado durante el año, como a la llamada a filas de importantes contingentes de elementos jóvenes que formaban parte de la población activa.

A pesar del aumento de los efectivos de asalariados, las crecientes necesidades de mano de obra que se han manifestado en Francia, en determinados sectores, a partir de 1953, han adquirido un carácter agudo desde marzo de 1956 como consecuencia de la llamada a filas de importantes contingentes de jóvenes y de la aceleración del ciclo de expansión que ha caracterizado a la economía francesa durante el último ejercicio. Debido a ello, la industria se ha visto privada de mano de obra joven y calificada, que en la producción desempeña un papel importante, en un momento en que los sectores en expansión ya no podían, como en años precedentes, recurrir a los elementos excedentes de las industrias «que han perdido velocidad» —sobre todo a la industria textil, cuya situación económica ha mejorado— ni a las reservas de mano de obra existentes en ciertas regiones, reservas que en la actualidad están siendo cada vez más utilizadas. Por otra parte, las dificultades en África del Norte han dado lugar a una mayor inestabilidad y a una disminución del número de trabajadores norteafricanos, lo cual ha perjudicado a las industrias que emplean gran número de trabajadores no especializados. Por último, la escasez de personal técnico y científico está convirtiéndose en un problema nacional que se acentuará a medida que transcurran los años.

Esta escasez de mano de obra no ha alcanzado la misma amplitud según las regiones, habiéndose observado las escaseces más importantes en el Este y en el Norte del país, así como en ciertas zonas del Centro. A diferencia de años precedentes, casi todos los sectores han sufrido de esta escasez, pero ha afectado principalmente a los mineros de fondo, a los obreros de la siderurgia, a los obreros calificados y a los obreros especializados en metales, a los obreros calificados de la edificación y a los trabajadores agrícolas.

Para poner remedio a esta situación, las empresas han recurrido

especialmente a la mano de obra de cierta edad o con capacidad parcialmente disminuída y se ha generalizado el empleo de la mano de obra femenina en puestos que hasta ahora habían estado reservados a los hombres (por ejemplo, moldeadoras de fundición, ponedoras, obreras maquinistas especializadas, etc.). Se han organizado nuevos servicios de autobuses con objeto de extender el radio de reclutamiento de personal alrededor de los centros industriales; también pueden citarse, entre los procedimientos utilizados, el aumento de los salarios y la formación y reclasificación profesionales.

CONDICIONES DE TRABAJO

EL SISTEMA DE ESTÍMULOS Y RECOMPENSAS EN LOS FERROCARRILES NACIONALES DE MÉXICO.—Durante la sexta reunión de la Comisión de Transportes Interiores de la Oficina Internacional del Trabajo, celebrada del 11 al 23 de marzo de 1957, se hizo mención de un nuevo sistema de estímulos y recompensas para los trabajadores al servicio de los Ferrocarriles Nacionales de México, el cual se introdujo precisamente hace un año.

Este nuevo sistema tiene por finalidad exaltar los valores individuales y colectivos del trabajador ferroviario y favorecer de manera permanente su mejoramiento profesional, físico y espiritual. Los beneficios del sistema son independientes de los derechos que confieren al asalariado la ley y los contratos colectivos. Su objeto es estimular al trabajador y recompensar todo esfuerzo que represente una significativa aportación al bienestar general.

Todos los hechos, desde los más sencillos hasta los más relevantes, son tomados en consideración. Las iniciativas de los trabajadores de la empresa merecedoras de encomio en el campo del deporte, de la cultura popular y demás actividades sociales, las que contribuyan al aumento del rendimiento, a la disminución de los costos, al mejoramiento de los servicios y a la protección del patrimonio de la institución son objeto de premio. Son premiados asimismo quienes sugieren o inventan procedimientos que mejoran la explotación ferroviaria, quienes se distinguen por su puntual asistencia, disciplina,

probidad y perseverancia en la tarea y quienes realizan actos heroicos con motivo del servicio.

Medallas de bronce, plata y oro.—La concesión de medallas a los trabajadores que merecen distinción lleva aparejados derechos y beneficios extraordinarios de diversa naturaleza y periodicidad. En casos verdaderamente singulares, esos derechos y beneficios pueden transferirse a las familias y prolongarse su disfrute aun en caso de muerte o de incapacidad total y permanente del trabajador. El sistema de recompensas da oportunidad para que, en un conjunto de 70.000 trabajadores, se distingan aquellos que puedan constituir nuevos valores en la actividad ferroviaria. Este resultado selectivo puede aprovecharse por la empresa para conferir comisiones de acuerdo con su capacidad a quienes con sus actos o trabajos se han significado. No se trata de compensar una mayor productividad mediante una remuneración suplementaria, que en todo caso es materia de organización científica del trabajo y del sistema de salarios. Las normas para la concesión de estímulos y recompensas crean derechos en favor de los trabajadores.

Los estímulos establecidos consisten en medallas de bronce, de plata o de oro, según los méritos. La medalla de bronce se concede a los trabajadores que, sin perjuicio de sus labores habituales, participan con eficacia y desinterés en justas deportivas ferroviarias, en campañas de alfabetización, de cultura popular, de mejoramiento de la economía familiar, de seguridad e higiene en el trabajo y otras similares; que eviten con notoria previsión accidentes del trabajo, cooperen al mantenimiento y mejora de los programas de producción; que realicen estudios y presenten sugerencias escritas que tengan aplicación práctica para conservar el patrimonio o mejorar el funcionamiento de los ferrocarriles, o propongan nuevos sistemas para proteger la vida y la salud de los trabajadores, y a quienes durante quince años de servicios hayan observado puntual asistencia y conducta ejemplar.

La medalla de plata se otorga a los trabajadores que realicen estudios y presenten sugerencias de aplicación práctica para mejorar la capacitación técnica del personal; que inventen nuevos sistemas o equipos que permitan mejorar ostensiblemente los procedimientos ha-

bituales de trabajo y sean de aplicación práctica en el funcionamiento de oficinas, talleres, prestación de servicios al usuario y reducción de coeficientes de explotación; que inventen sistemas y equipos que eviten accidentes del trabajo; que hayan observado puntual asistencia y conducta ejemplar durante treinta años de servicios.

La medalla de oro se concede a los trabajadores que realicen estudios y presenten sugerencias de aplicación práctica que mejoren de modo inmediato y en alto grado la economía, cultura, salud y moral de la familia del trabajador ferroviario; que realicen estudios y presenten programas de aplicación práctica para superar la reconstrucción física, administrativa, financiera y laboral de los ferrocarriles; que inventen sistemas o equipos que revolucionen los procedimientos habituales de trabajo con notorio beneficio para la empresa o los usuarios; que realicen actos heroicos excediéndose en el cumplimiento del deber con peligro de la vida o la salud; que durante cuarenta años de servicios hayan observado puntual asistencia y conducta ejemplar.

Recompensas.—Las recompensas se conceden en justa compensación de los hechos calificados por los respectivos estímulos.

Los trabajadores premiados con medalla de bronce pueden recibir una de las recompensas siguientes: vacaciones adicionales hasta por quince días y un viaje familiar dentro del país por un costo que puede elevarse hasta 3.000 pesos, una suma en dinero que puede llegar hasta 4.000 pesos, biblioteca familiar o aparato, instrumento musical y artículos domésticos por un valor de hasta 5.000 pesos.

Los premiados con medalla de plata pueden recibir una de las recompensas siguientes: vacaciones adicionales hasta por treinta días, un viaje familiar dentro del país por un costo que puede llegar hasta 6.000 pesos, una suma en dinero que puede elevarse a 8.000 pesos, biblioteca familiar o aparato, instrumento musical y artículos domésticos por un valor hasta de 10.000 pesos, beca de capacitación técnica en el país hasta por un año, con pago de salario.

La recompensa para los premiados con medalla de oro puede ser una de las siguientes: beca de capacitación técnica en el extranjero hasta por un año, con pago de salario, jubilación con el 100 por 100 del salario promedio mensual obtenido en los dos últimos años de

servicios efectivos, representar a la empresa en la primera reunión o congreso ferroviario en que participe, siempre que el premiado posea la capacidad profesional requerida, edición de la obra o estudio que haya presentado por la Biblioteca Nacional Ferroviaria.

Cuando el acto heroico, objeto de premio, haya ocasionado la muerte del trabajador, sus familiares reciben como recompensa becas de educación primaria y superior para los hijos menores de dieciocho años, ayuda económica mensual, hasta por cinco años, equivalente al 100 por 100 del salario que el trabajador percibía. Si el acto heroico ocasiona incapacidad total y permanente, los familiares que dependen económicamente del trabajador tienen derecho a becas de educación primaria y superior para los hijos menores de dieciocho años, y la pensión de retiro puede prolongarse, después de la muerte del trabajador, hasta por tres años.

La Comisión de estímulos y recompensas se compone de cinco miembros, tres de ellos designados por la Administración de los Ferrocarriles Nacionales de entre su personal, y dos a propuesta del Sindicato de Trabajadores Ferroviarios de la República Mexicana.

El trabajador que se considere con derecho a recompensa puede hacer la solicitud correspondiente ante la Comisión, personalmente o por escrito. Tanto la empresa como el Sindicato pueden plantear por sí la concesión de estímulos y recompensas.

Excepcionalmente pueden someterse a la consideración de la Comisión casos de destacado y ejemplar esfuerzo colectivo, y concederse los estímulos y recompensas, también de carácter colectivo, que se estimen pertinentes.

SEGURIDAD SOCIAL

MODIFICACIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL EN LA REPÚBLICA DEMOCRÁTICA ALEMANA.—Una ley de 16 de noviembre de 1956 aumentó a partir de 10 de diciembre de 1956 las tasas de pensiones y las asignaciones de asistencia social en la República Democrática Alemana.

En virtud de dicha ley las pensiones que se abonan en virtud del régimen de seguros sociales para los trabajadores manuales y los empleados, las pensiones comprendidas en el régimen de seguros sociales para los trabajadores independientes y las asignaciones de asistencia social han sido aumentadas como se detalla a continuación:

Pensiones de invalidez general y de vejez, pensiones completas para casos de invalidez total o de invalidez parcial de por lo menos el 66,6 por 100 producidas por accidente del trabajo o enfermedad profesional, pensiones de viudedad y asignaciones de asistencia social, 30 marcos por mes; pensiones de invalidez de los mineros, quince marcos mensuales; pensiones de orfandad, cinco; asignaciones a los hijos abonables a los beneficiarios de las pensiones de vejez; asignaciones de invalidez y personas a cargo, abonables de acuerdo con el régimen de asistencia social, 2,50 marcos mensuales.

En caso de invalidez parcial inferior al 66,6 por 100 producida por accidente del trabajo o enfermedad profesional se paga un porcentaje de 30 marcos mensuales, según el grado de invalidez.

La ley de 16 de noviembre de 1956 no se aplica a los regímenes especiales para los trabajadores ferroviarios o a los de correos, telégrafos y teléfonos, ni a las personas que perciben prestaciones en virtud de otros regímenes de seguros sociales. Sin embargo, han sido aumentadas las asignaciones por hijos y las pensiones de viudedad abonables en virtud de los regímenes especiales de seguros sociales para los ferroviarios y trabajadores de correos, telégrafos y teléfonos en el mismo grado que las que se abonan en virtud del régimen general de seguros sociales.

NUEVO CÓDIGO DE SEGURIDAD SOCIAL EN BOLIVIA. - Por ley de 14 de diciembre de 1956 se ha promulgado el Código de Seguridad social de Bolivia, definido como el conjunto de normas tendentes a proteger la salud del capital humano del país, la continuidad de sus medios de subsistencia, la aplicación de medidas adecuadas para la rehabilitación de las personas inutilizadas y la concesión de los medios necesarios para el mejoramiento de las condiciones de vida del grupo familiar.

Esta ley consta de los siguientes títulos y partes:

Título I. *De la Seguridad social*: I. Naturaleza y fines.—II. Campo de Aplicación.—III. Definiciones.

Título II. *De las prestaciones del seguro social obligatorio*: I. Prestaciones en especie: A) Enfermedad. B) Maternidad. C) Riesgos profesionales. D) Disposiciones comunes a las prestaciones en especie.—II. Prestaciones en dinero: A) Condiciones para el derecho a prestaciones. B) Cuantía de las prestaciones.

Título III. *De las asignaciones familiares*: I. Del subsidio matrimonial.—II. Del subsidio de natalidad.—III. Del subsidio de lactancia.—IV. Del subsidio familiar.—V. Del subsidio de sepelio.—VI. Disposiciones generales.

Título IV. *Del régimen económico y financiero*: I. De los recursos.—II. De los sistemas financieros de las reservas y de los gastos de administración.—III. De las inversiones.—IV. Disposiciones especiales.

Título V. *De la gestión*: I. De la tuición y aplicación de la Seguridad social.—II. De la Caja de Seguridad social.—III. De la Caja Social Militar.

Título VI. *Del régimen jurídico-administrativo*: I. Disposiciones generales.—II. De los derechos y obligaciones de los asegurados.—III. De las cotizaciones.—IV. De las instancias y recursos.—V. De la prescripción.

Título VII. *Disposiciones generales*: I. Del número patronal.—II. Del número individual de identificación.—III. Del régimen complementario facultativo de invalidez y vejez.—IV. De la prevención de los accidentes de trabajo y de las enfermedades profesionales.

Título VIII. *Disposiciones transitorias y finales*.

El mencionado Código en sus 296 artículos unifica y sistematiza todas las disposiciones vigentes en Bolivia sobre Seguridad social, centralizando funciones en la Caja Nacional de Seguridad social.

REGLAMENTO DE LA JUBILACIÓN DE LAS TRABAJADORAS EN CHILE.—Por Decreto de 23 de octubre de 1956 se ha reglamentado la jubilación de la mujer a los veinticinco años de servicios.

En primer término, se especifica los organismos donde se apli-

carán las disposiciones de la ley: Cajas de Empleados Públicos, Empleados Particulares, Defensa Nacional, Carabineros de Chile, Empleados Municipales, Marina Mercante Nacional, Personal ex Caja de Ahorros, ex Caja de Crédito Agrario, ex Caja de Crédito Prendario, Bancaria de Pensiones, Asociaciones de Jubilaciones, Montepíos e Indemnizaciones de la Caja Amortización, Empleados de la Empresa de Agua Potable de Santiago y de los Ferrocarriles del Estado.

Para computar los años de servicios efectivos se sumarán: a), todos los servicios prestados a cualquier empresario; b), los servicios que no causaron imposiciones por ser anteriores a la vigencia de la ley que creó el organismo previsional, que los comprende en su campo de aplicación.

El tiempo que se abone se computará como tiempo de imposiciones en la Caja que otorgue la jubilación, los abonos de tiempo se financiarán actualmente con imposiciones adicionales de las personas comprendidas, que serán descontadas de los sueldos y recaudados por los organismos de previsión.

Las tasas de imposición serán escalonadas, de modo que una misma abarque períodos no mayores de cinco años y que las cargas actualmente previsibles se financiarán por el sistema de reparto simple o por el de reparto de capitales de cobertura sin perjuicio de establecer tasas mínimas para reservas de seguridad.

MIGUEL FAGOAGA

