

# CRONICA INTERNACIONAL

## ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

REUNIÓN DE LA XLII CONFERENCIA INTERNACIONAL DE TRABAJO.— Durante el mes de junio pasado se celebró en Ginebra la XLII Reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, con asistencia de setenta y tres de los setenta y nueve Estados miembros de la Organización Internacional del Trabajo, representados por doscientos setenta delegados, distribuidos en ciento treinta y ocho gubernamentales, sesenta y siete empresarios y sesenta y cinco trabajadores, a los que acompañaban quinientos tres consejeros técnicos.

También asistieron representantes de la O. N. U., de otros organismos internacionales de carácter oficial y no oficial.

La Delegación española, compuesta igualmente de representaciones gubernamentales de empresarios y obreros, estuvo presidida por el Subsecretario de Trabajo.

*Orden del día.*—El orden del día de la Conferencia fué el siguiente:

Memoria del Director general.

Cuestiones financieras y de presupuesto.

Informaciones y Memorias sobre la aplicación de los Convenios y Recomendaciones.

Discriminación en materia de empleo y ocupación (segunda discusión).

Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones (segunda discusión).

La organización de los servicios de medicina del trabajo en los lugares de empleo (primera discusión).

Condiciones de trabajo de los pescadores (primera discusión).  
La duración del trabajo (discusión general).

*Acuerdos.*—La Conferencia adoptó:

En segunda discusión:

Un Convenio y una Recomendación sobre discriminación en materia de empleo y ocupación.

Un Convenio, una Recomendación y una Resolución sobre las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.

En primera discusión:

Tres Convenios sobre las condiciones de trabajo de los pescadores.

Una Recomendación sobre la organización de los servicios de medicina en los lugares de empleo.

*Discriminación en materia de empleo.* — El Convenio adoptado sobre discriminación en materia de empleo y ocupación, define el término «discriminación» como «cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivo de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social, que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidad y tratamiento en el empleo y la ocupación».

Todo Estado miembro para el cual este Convenio se halle en vigor, se obliga a ejecutar una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades de empleo y ocupación.

La Recomendación trata del planteamiento, aplicación y coordinación de la política antidiscriminatoria. Abarca problemas relativos a la igualdad de oportunidades y seguridad en el empleo, acceso a los servicios de orientación y formación profesionales, igualdad de remuneración, condiciones de trabajo, negociaciones colectivas, etcétera. Finalmente, la Recomendación sugiere la creación de orga-

nismos apropiados para la promoción de esta política en todos los aspectos del empleo público y privado.

*Condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones.*—El Convenio sobre condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones se refiere al concepto de «plantación», y se incluyen disposiciones referentes a salarios, derecho de sindicación y negociación colectiva, Inspección del Trabajo, Contratación y reclutamiento de trabajadores, trabajadores migrantes, contratos de trabajo y abolición de sanciones penales, vacaciones anuales retribuidas, descanso semanal, protección de la maternidad, indemnización por accidentes del trabajo, libertad sindical, vivienda, asistencia médica, etc.

La Recomendación contiene once partes, relativas a formación profesional, salarios, igualdad de remuneración, duración del trabajo y horas extraordinarias, servicios sociales, prevención de accidentes, indemnización por accidentes del trabajo y enfermedades profesionales, Seguro social, inspección del trabajo, etc.

La Resolución relativa a los niveles de vida y las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, invita a la O. I. T. a que emprenda una investigación en escala mundial, de las condiciones de empleo de los trabajadores de las plantaciones, en especial las repercusiones que los costos de producción y las fluctuaciones de precios ejercen sobre tales condiciones.

*La organización de los servicios de medicina del trabajo en los lugares del empleo.*—La Conferencia adoptó una Recomendación y una Resolución referentes a la organización de los servicios de medicina del trabajo en los lugares del empleo.

La Recomendación sugiere que deberían organizarse servicios de medicina del trabajo en las empresas industriales, no industriales, agrícolas, así como en los servicios públicos.

*Condiciones de trabajo de los pescadores.*—La Conferencia adoptó, en primera discusión, tres proyectos de Convenios internacionales que se refieren a :

Edad mínima de admisión al trabajo de los pescadores.

Examen Médico de los pescadores.

Contrato de enrolamiento de los pescadores.

La Conferencia aprobó una resolución por la cual se invita al Consejo de Administración de la O. I. T. a incluir el problema de la reducción de las horas de trabajo en el Orden del día de una próxima Reunión de la Conferencia, con miras a la adopción de un instrumento internacional.

La Conferencia adoptó también las siguientes resoluciones, sobre puntos que no figuraban en el Orden del día :

Publicación de la legislación del trabajo.

Derechos humanos.

Campañas de higiene y seguridad en el trabajo.

Aspectos de la mano de obra en relación con el fomento económico.

Desarrollo de métodos racionales de dirección.

Desarrollo del empleo y lucha contra el desempleo.

Subempleo y desempleo en la agricultura.

Expansión del comercio internacional.

Relaciones entre empresarios y trabajadores.

Integración de las poblaciones indígenas.

La Conferencia rehusó admitir a las delegaciones gubernamental, patronal y obrera de Hungría, por una gran mayoría de votos.

#### ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

XIII ASAMBLEA GENERAL DE LA A. I. S. S.—La Asociación Internacional de la Seguridad Social, a la que pertenece una inmensa mayoría de las Instituciones y Servicios encargados de la gestión de los Seguros Sociales en el mundo, ha celebrado su XIII Asamblea General en Londres, del 12 al 23 de mayo de 1958.

En otro lugar de este número aparece una crónica detallada de la Asamblea, firmada por don Jesús Cobeta Aranda.

COMITÉ INTERGUBERNAMENTAL PARA LAS MIGRACIONES EUROPEAS.  
El Consejo del Comité Intergubernamental para las Migraciones Eu-

ropeas, celebró su octava reunión en Ginebra los días 7 a 14 de mayo de 1958. Fué nombrado, para ocupar el cargo de Director del Consejo, a partir del 15 de mayo de 1958, el Sr. M. Daly (Estados Unidos).

El Consejo había aprobado en su séptima reunión algunos programas para el traslado de 157.270 personas en 1958, a un costo total de 40,6 millones de dólares. Sin embargo, a causa del empeoramiento de las condiciones económicas mundiales desde esta fecha, y la consiguiente reducción de las oportunidades de inmigración, el Director consideró necesario revisar dichos programas. Con este fin, presentó al Consejo un programa de actividades revisado, así como el presupuesto y plan de gastos para 1958, que preveía el traslado de 126.660 personas en el transcurso de dicho año, a un costo de 35 millones de dólares. En este importe estaba incluida una suma de 500.000 dólares en concepto de gastos probables en 1958 para los siguientes cuatro proyectos piloto establecidos para aumentar la capacidad de absorción de los países de inmigración: a), estudio de la migración a América latina; b), proyecto de un centro internacional de formación profesional de los migrantes; c), establecimiento de una colonia agrícola de formación profesional, y d), curso de formación para funcionarios de inmigración y colocación. El Director sometió también a la consideración del Consejo un documento en el que se indicaba el alcance, objetivo y costo previsto para cada uno de dichos proyectos.

Encargó el Consejo al Director que facilitase a los Gobiernos miembros, a instancia de éstos, el asesoramiento e información apropiados para la elaboración de planes eficaces, así como datos sobre las condiciones económicas y demográficas en las zonas de reclutamiento o de reinstalación, manteniendo al efecto estrecho contacto con las autoridades nacionales competentes y con las organizaciones internacionales. El Consejo decidió también: a), esforzarse, en el marco de la constitución y los límites de los recursos del Comité, por ampliar las vías migratorias de Europa a ultramar y facilitar la creación de nuevas posibilidades; b), adaptar las calificaciones de los emigrantes de Europa a las oportunidades de empleo de los países de acogida, y c), con el fin de lograr estos objetivos, encar-

gar al Director que conceda más atención a la cuestión de aumentar la capacidad de los emigrantes y facilitar su formación profesional y su adaptación psicológica, especialmente mediante programas de formación profesional y enseñanza de lenguas y mediante el mejoramiento de los servicios de acogida y colocación. Decidió, asimismo, poner los servicios de migración del Comité a la disposición de los gobiernos miembros para la reinstalación de refugiados, así como para el transporte de los emigrantes según el programa normal, entendiéndose que, respecto a sus actividades en favor de los refugiados, el Comité cooperaría estrechamente con el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados.

*Plan de financiación.* — Respecto al financiamiento, el Consejo adoptó los principios siguientes, que fueron propuestos por el Grupo de Trabajo y aprobados por el Comité ejecutivo:

Los servicios del Comité y sus contribuciones al costo del transporte de los migrantes y refugiados debieran constituir el suplemento de los recursos que los gobiernos interesados puedan dedicar a estos propósitos.

Las contribuciones de los gobiernos a los traslados debieran guardar relación en la medida de lo posible, con los gastos inherentes a dichos traslados.

Debiera requerirse de los migrantes que contribuyan en la mayor medida posible al costo de su traslado, bien sea mediante un pago anticipado o en forma de reembolso dentro de plazos apropiados, sin olvidar por ello las consideraciones humanitarias, la situación de los refugiados y la necesidad de una integración rápida y satisfactoria en el país de inmigración, y

La contribución mínima «per cápita» pagada por los gobiernos interesados debiera ser de cuarenta dólares por cada migrante que salga de su territorio o llegue a él.

El Consejo encargó al Director que se rigiera por estos principios en sus negociaciones con los gobiernos, y decidió celebrar su novena reunión en Ginebra, el 12 de noviembre de 1958, o alrededor de dicha fecha.

## POLÍTICA SOCIAL

DOCTRINA SOCIAL CATÓLICA.—*Carta Pastoral en Venezuela.*—Recientemente, el Episcopado de Venezuela ha publicado una extensa Carta Pastoral que contiene importantes normas de orientación política, económica y social. Sobre este último aspecto queremos recoger las siguientes afirmaciones:

Se recomienda una sindicalización libre de la intervención del Estado y de la intromisión de los partidos políticos.

El sindicato, como organización profesional, debe tener la autonomía e independencia de todo partido para poder desarrollar sus actividades sin cortapisas. Si el sindicato se convierte en apéndice de partidos políticos, se sujeta servilmente a política partidista y se destruye a sí mismo. La política partidista dentro del campo sindical desvirtúa..., y hasta los intereses profesionales corren grave riesgo de no ser objeto de preocupación, sino en la medida en cuanto favorecen campañas electorales partidistas.

Junto al apartidismo sindical debemos proclamar la libertad sindical. Error de los Estados totalitarios comunistas y de muchas dictaduras de diverso carácter, contagiados del socialismo estatal, ha sido el monopolio de los sindicatos: monopolio del Estado en unos casos, y monopolio de un grupo, en otros.

*Las clases y la evolución social.*—Con motivo de la trigésimo primera semana social italiana, celebrada en Bari, en el pasado mes de septiembre, la Secretaría de Estado de la Santa Sede, por disposición del Santo Padre, dirigió al Cardenal Siri, Presidente de la Reunión, una carta en la que, recogiendo la doctrina de la Iglesia expuesta por León XIII, Pío XI y Pío XII, sobre las Clases Sociales, se recordaba que las mismas son consecuencia de la misma convivencia humana, y están de acuerdo con el Derecho natural mismo; la Iglesia actúa con imparcialidad e independencia respecto de las mismas, aunque no puede «como madre», ocultar su predilección hacia aquellos de sus hijos que tienen más necesidad de defensa y de ayuda.

Se hace especial consideración sobre cinco principios que ocupan el primer puesto en el pensamiento de Su Santidad: la dignidad personal del hombre; la operante solidaridad entre las clases; la armonía entre los intereses de los distintos grupos y el bien común; la necesidad de llevar a cabo las reformas no violentamente, sino mediante una gradual evolución y la actuación de la justicia social «vivificada por la caridad».

Una mejor ordenación de las clases sociales, contribuye a hacer más humana la vida de los hombres, considerados uno a uno que son los que han de salvarse.

Rechaza el ideal quimérico de una sociedad sin clases, y el fatuo optimismo de los deificadores de la libertad, que quisieran confiar el equilibrio entre las clases al libre juego de los intereses particulares.

Se añade que es evidente el fenómeno de la superación de la lucha de clases con una coordinación orgánica entre empresarios y trabajadores; pero todavía —dice— falta mucho camino que andar.

En resumen, es una síntesis clara y luminosa sobre las clases sociales y su evolución.

*El primero de todos los Códigos Sociales: el Evangelio.*—En una alocución dirigida por Pío XII a los Rectores de los Seminarios Mayores de América Latina, después de tratar de la formación de los sacerdotes, afirmó que las soluciones al problema social carecen de base y pueden desembocar en excesos y horrores cuando no se parte de la difusión de la fraternidad cristiana y de la auténtica caridad, rechazando el espíritu de discordia, y exhortando a la comprensión, recordando a todos sus propios deberes y defendiendo los derechos de todos.

El sacerdote procurará estar al corriente de todo lo que justamente se llama progreso en esta clase de estudios, pero no deberá olvidar que el primero de todos los códigos sociales es el Evangelio, donde la Iglesia ha podido encontrar todos los elementos indispensables para la elaboración de una doctrina perfecta y completa, sin tener que acudir a otras fuentes más o menos turbias, más o menos peligrosas.

PROGRAMA SOCIAL DE LOS CONSERVADORES INGLESES.—El Partido conservador inglés, en una intensa campaña de propaganda ha lanzado

un folleto titulado «Adelante en libertad»; se colocan en frente de la pretensión socialista de poner cada vez más y más responsabilidades y poderes en manos del Estado y, a su vez, se formulan los siguientes puntos programáticos:

Un nuevo plan para asegurar a los contribuyentes «voluntarios» pensiones de retiro superiores a las de la actual escala nacional. (Es de observar el carácter voluntario asignado a la contribución para la mejora de las presentes pensiones sociales ideado notoriamente para respetar esa libertad individual que los conservadores defienden.

Planes para que se haga más fácil a las gentes de ingresos más modestos la adquisición de casa propia y la compra de valores industriales.

Nuevas reducciones de la carga de impuestos con especial referencia a sus efectos como incentivos de los ingresos.

Inversiones de mayor proporción de la renta nacional en educación y promover la mejora de las enseñanzas técnicas.

Nueva ayuda al pequeño agricultor, combinada con mejores condiciones de trabajo para los trabajadores agrícolas.

Reforma de las industrias nacionalizadas en orden a darles sentido comercial.

Detallada investigación de las prácticas sindicales que restringen la producción.

Política positiva de empleo, incluyendo los medios de conceder al trabajador «un interés en su empleo».

#### RELACIONES DE TRABAJO

ACUERDO OBRERO PATRONAL EN VENEZUELA.—La Federación Venezolana de Cámaras y Asociaciones de Comercio y Producción y el Comité Sindical Unificado, firmaron con fecha 24 de abril de 1958 una declaración conjunta sobre política social.

*Objeto de la declaración.*—Según se manifiesta en la declaración, el objeto de la misma es el de fortalecer un clima de entendimiento

que garantice el normal desenvolvimiento de las actividades productoras y permita una armoniosa colaboración en la que tanto los trabajadores como los patronos asuman su responsabilidad dentro de los límites justos de sus deberes y derechos, mediante el respeto mutuo y la comprensión serena, hacia el progresivo desarrollo de la economía nacional y la participación y retribución de su labor en los términos de una verdadera justicia social.

*Puntos básicos.*—En dicha declaración se recomiendan los siguientes puntos básicos para que sirvan de norma a las relaciones entre empresarios y trabajadores:

La creación de comisiones de conciliación en las empresas, formadas por un número igual de representantes patronales y sindicales, con el propósito de discutir los problemas que surjan con ocasión del trabajo, a fin de buscar solución adecuada a cada uno de ellos mediante los buenos oficios de dichas comisiones. Este procedimiento constituirá un paso adicional a cualquier sistema de conciliación vigente entre los trabajadores y las empresas, en virtud de la ley o del acuerdo obrero-patronal.

Reconocimiento y respeto a la libertad de organización sindical, sin interferencia de ninguna clase.

Conveniencia de mantener la mayor estabilidad posible de los trabajadores.

Estricto cumplimiento de los contratos colectivos y de la Ley de Trabajo, tanto por parte de los patronos como por parte de los trabajadores.

Conveniencia de celebrar contratos colectivos por actividad económica, a los efectos de uniformar las condiciones de trabajo y estabilizar las relaciones obrero-patronales.

Necesidad de que, tanto patronos como trabajadores, sin renunciar a las acciones legales que les competen, agoten las medidas conciliatorias antes de plantear cualquier conflicto, valiéndose para ello de los procedimientos que existen en los contratos colectivos vigentes, de la gestión de los funcionarios del trabajo y de las comisiones de avenimiento.

Las organizaciones de empresarios y de trabajadores velarán

por la mayor aplicación de estos puntos, procurarán establecer un procedimiento para la integración y funcionamiento de las comisiones de conciliación, y participarán activamente en los estudios y discusiones de los acuerdos que interesan a la vida obrero-patronal.

## CONDICIONES DE TRABAJO

REGLAMENTACIÓN DEL TRABAJO A DOMICILIO EN ITALIA.—La ley de 13 de marzo de 1958 reglamenta el trabajo a domicilio en Italia.

Se consideran trabajadores a domicilio las personas de uno y otro sexo que ejecutan en su domicilio, o en locales de que puedan disponer —con la ayuda de los miembros de su familia, pero a exclusión de mano de obra asalariada— un trabajo subordinado y remunerado por cuenta de uno o de varios industriales, utilizando materias primas y máquinas que le pertenezcan o que le son facilitadas por los empresarios.

En cada Oficina Provincial del Trabajo se instituye un registro de los trabajos a domicilio, en el cual deberán inscribirse todos los trabajadores de esta categoría. Estas solicitudes se dirigirán por intermedio de las Oficinas de Colocación de su circunscripción.

La contratación de trabajos a domicilio se efectúa exclusivamente por intermedio de las Oficinas de Colocación competentes.

Los industriales que desean recurrir al trabajo a domicilio, están obligados a inscribirse en la Oficina Provincial del Trabajo, en el registro creado a este fin por la Ley.

Los trabajadores a domicilio serán remunerados a base de las tarifas de trabajos a destajo previstas por los Convenios colectivos del sector de actividades considerado o, en ausencia de tales convenios, a base de tarifas previamente convenidas entre las partes y aprobados por la Comisión Provincial.

Los industriales que empleen trabajadores a domicilio están obligados a inscribir en un registro-matrícula a estos trabajadores empleados y a registrar por orden cronológico las distribuciones de trabajo.

La ley prevé la extensión a los trabajadores a domicilio de todos

los Seguros Sociales en vigor que disfruten actualmente en virtud de la ley o de los contratos colectivos los trabajadores de la misma industria empleados en el taller.

**FIJACIÓN DE UN PLAZO DE DESPIDO LEGAL EN CASO DE ROMPIMIENTO DEL CONTRATO DE TRABAJO EN FRANCIA.**—Por ley de 19 de febrero de 1958 se ha fijado en Francia la duración del plazo mínimo de despido legal, aplicable a los contratos de trabajo concertados sin determinar la duración de su validez.

Hasta ahora, el plazo de despido se regía, de una manera bastante flexible, por el artículo 23 del libro I del Código del Trabajo, modificado por la ley de 19 de julio de 1928. Según los términos de este artículo, la adopción y duración del plazo de despido se fijaban de conformidad con los usos y costumbres de la localidad y de la profesión o, en su defecto, por convenios colectivos. Únicamente el convenio colectivo podía alterar el plazo establecido por la costumbre. Toda cláusula de contrato individual de trabajo o de reglamento de taller que fijara un plazo inferior al establecido por el uso y la costumbre o por convenio colectivo, quedaba anulada y sin efecto alguno automáticamente.

Según la nueva ley, los asalariados que puedan justificar seis meses, por lo menos, de servicios ininterrumpidos con el mismo empresario, tienen derecho, al ser despedidos, salvo en caso de serlo por falta grave, a un plazo de despido de un mes. La ley dispone, no obstante, que los reglamentos de trabajo, los convenios colectivos de trabajo o, en su defecto, los usos y costumbres pueden prever un plazo de despido de mayor duración, o bien exigir, para que sea aplicable dicho plazo, una condición de antigüedad inferior a seis meses. En cambio, la ley especifica, en otra parte, que toda cláusula de contrato individual o de reglamento interior que fije un plazo de despido inferior al mínimo legal de un mes o una condición de antigüedad superior a los seis meses previstos, quedará anulada y sin efecto alguno automáticamente.

El plazo dado por el empresario ha de notificarse por carta certificada, con acuse de recibo. La fecha de presentación de esta carta al empleado fija el punto de partida del plazo previo de un mes.

Por efecto de estas disposiciones, el plazo de aviso previo no será, en adelante, el mismo cuando el contrato sea denunciado por el asalariado o por el empresario, puesto que, cuando el asalariado toma la iniciativa de denunciarlo, la ley todavía dispone que no debe dar a su empresario más que el aviso previo determinado por la costumbre o por convenio colectivo.

Las disposiciones de esta Ley son aplicables a los departamentos de ultramar y a Argelia.

**DURACIÓN DEL TRABAJO EN EL CANADÁ.**—La encuesta anual sobre las condiciones de trabajo en las industrias manufactureras, efectuada por el Departamento de Trabajo, demostró que el promedio de trabajadores que disfrutaban de la semana de cuarenta horas había aumentado en un 66,3 por 100 para los obreros de la industria y en un 94,4 por 100 para los empleados de oficio a partir del 1.º de abril de 1957.

La extensa aplicación de la semana de cinco días laborables comenzó a acentuarse en los primeros años que siguieron a 1949. En 1949, el 61 por 100 de los trabajadores fabriles trabajaban cinco días a la semana, y en abril de 1954 el porcentaje se había elevado a más del 80 por 100. Desde aquella fecha, la extensión ha sido más gradual hasta llegar a 88,4 por 100 en abril de 1957. La semana de cinco días se aplicaba al 92,1 por 100 de todos los empleados de oficina en abril de 1957, en lugar del 65,5 por 100 en octubre de 1949.

## SEGURIDAD SOCIAL

**ENCUESTA SOBRE EL RÉGIMEN DE PENSIONES EN EL REINO UNIDO.** El actuario del Gobierno del Reino Unido ha publicado recientemente el resultado de una encuesta sobre régimen de pensiones de los trabajadores del país.

Las conclusiones a que ha llegado son las siguientes:

*Personas protegidas.*—Aproximadamente 8.750.000 trabajadores están protegidos en la actualidad por regímenes de seguros profesionales, de los cuales siete millones son hombres (cerca de la mitad del

número total de trabajadores), y 1.750.000 mujeres (aproximadamente la cuarta parte del total de trabajadoras). Alrededor de cinco millones del total de 8.750.000 trabajadores están protegidos por los regímenes de pensiones privadas, cuyo número oscila entre 35.000 y 40.000. El 75 por 100 de estos regímenes cuentan con un número de socios inferior a cincuenta mientras que sólo el 4 por 100 tienen quinientos o más. Una cuarta parte del número de trabajadores afiliados a los regímenes de mayor importancia (aquellos que protegen a más de quinientas personas) y dos tercios de los afiliados al resto de los regímenes, que en total ascienden aproximadamente a 2,6 millones de personas, están protegidos por el seguro, cuyas formas más ventajosas son rentas colectivas diferidas y seguros de vida.

*Edad de jubilación.*—Por lo que se refiere a las prestaciones concedidas, la edad usualmente fijada para la jubilación en los regímenes privados de pensiones es de sesenta y cinco años para los hombres y de sesenta para las mujeres, mientras que en los regímenes de los servicios públicos e industrias nacionalizadas es de sesenta años, tanto para los hombres como para las mujeres. Sin embargo, en una considerable proporción de mujeres afiliadas a aquellos regímenes y de hombres a estos últimos, la edad normal de jubilación es de sesenta y cinco años y en la práctica algunas personas retrasan la jubilación hasta más allá de esta edad.

La conducta de los empresarios privados en lo que se refiere al aplazamiento de la jubilación varía considerablemente. En el 55 por 100 de los casos el empresario dificulta o no permite la jubilación, en el 29 por 100 recomienda su aplazamiento y en el resto el trabajador puede elegir la edad de su jubilación.

*Prestaciones.*—En la mayor parte de los casos la pensión es proporcional a los salarios ganados durante todo el período de servicio (especialmente en los regímenes de seguro) o el salario medio anual percibido durante los tres o cinco últimos años, en cuyo caso se determina también en relación al número de años de servicio. Cuando la jubilación es aplazada más allá de la edad normal, la pensión se aumenta generalmente, bien sea sobre una base actuarial o teniendo en cuenta el mayor número de años de servicio.

*Cotizaciones.*—La encuesta señala que el 30 por 100 de los tra-

bajadores a que ésta se refiere no deben pagar cotización alguna (en cuyo caso el importe total es satisfecho por el empresario), que el 17 por 100 paga bajas cotizaciones y el 48 por 100 paga cotizaciones en relación a sus sueldos o salarios. La mayoría de las personas incluidas en este último grupo pagan un porcentaje uniforme, entre 5 y 6,5 por 100 sobre sus sueldos o salarios cuando se trata de regímenes de seguros de los servicios públicos e industriales nacionalizados y un 5 por 100 o menos en el caso de regímenes de pensiones privadas.

Se ha calculado que la cifra total de las cotizaciones de 1956 en los regímenes privados de pensiones asciende a setenta y dos millones de libras esterlinas pagadas por los trabajadores y ciento setenta y cuatro millones para los empresarios, debiéndose probablemente el exceso de esta última cifra sobre la primera a pagos realizados para extinguir el déficit, principalmente el que resulta de la admisión del personal ya empleado de todas las edades en las condiciones correspondientes al personal nuevamente contratado y a la necesidad de cubrir el coste de las medidas encaminadas a satisfacer derechos de servicio anteriormente prestados.

*Número de jubilados.*—El actuario del Gobierno estima que el número de jubilados afiliados en 1956 a regímenes privados es de 300.000 y el número de antiguos empleados en los servicios públicos e industrias nacionalizadas jubilados durante el mismo año alcanza la cifra de 800.000. El desembolso para satisfacer las pensiones en dicho año se estima que ascendió a cincuenta millones para el primer grupo y a ciento cincuenta millones para el último.

EL SEGURO DE ENFERMEDAD Y LOS GASTOS DE FARMACIA EN AUSTRIA.—Los gastos de las Cajas de Enfermedad vienesas en medicamentos de todas clases muestran tendencia a subir. En 1953 el promedio de gastos en medicinas fué de 110 schillings por asegurado, mientras que en 1955 fué de 115 schillings. A la vista de los resultados que sobre este particular se poseen hasta el momento, para 1958 hay que contar aproximadamente con un gasto de 175 schillings por cabeza.

Las causas de la enorme subida de estos gastos radican en la subida del promedio de coste por receta y en el aumento del número

de éstas. Deducidos los derechos de receta, los gastos de las Cajas de Enfermedad en medicinas importaron cincuenta y cuatro millones de schillings aproximadamente en el primer semestre de 1957, mientras que en este mismo semestre de 1958 hubo que desembolsar alrededor de sesenta y cinco millones. La parte que los ingresos por cotización corresponden al capítulo de gastos en medicina alcanzó la cifra récord del 17,7 por 100.

La consecuencia del concurso excesivo de medicamentos no es solamente una subida de su coste, sino, como dicen médicos prestigiosos, un aumento de los casos de envenenamiento debido al abuso de aquéllos.

AUMENTO DE LAS PENSIONES DE VEJEZ Y SUPERVIVENCIA EN LOS ESTADOS UNIDOS.—En las sesiones de clausura de la 85.<sup>a</sup> legislatura del Congreso se procedió a la aprobación del aumento de un 7 por 100 en los pagos de Seguro de Vejez y Supervivencia Federal.

Las reformas de Seguridad Social, que fueron aprobadas por 372 votos contra dos en la Cámara y 79 contra cero en el Senado, suponen un aumento medio del 7 por 100 en las prestaciones abonadas a los jubilados y supervivientes. Por ejemplo, los trabajadores solteros que tienen unos ingresos medios mensuales de 350 dólares y que han disfrutado pensiones por valor de 108, percibirán ahora 116 dólares, en tanto que los trabajadores casados que ganen 350 dólares y que han estado percibiendo 163 al jubilarse, ahora recibirán 174 dólares. El superviviente soltero de un trabajador cuyos ingresos medios son de 350 dólares tendrá un aumento en los pagos de prestación de 81 a 87 dólares, mientras que una viuda con dos hijos, que hasta este momento percibía 200, tendrá ahora 232 dólares.

Asimismo se eleva la subvención federal a los regímenes de asistencia pública que dispensan los Estados.

Para financiar el aumento de las prestaciones de Vejez y Supervivencia, los impuestos de las nóminas de los empleados y patronos sufrirán un incremento del dos y cuarto al dos y medio por ciento.

El Congreso aprobó también un Proyecto de ley conforme al cual será necesario presentar al Departamento de Trabajo los datos refe-

rentes al activo y balance de los planes de pensión y protección financiados por la industria.

En cambio, el Congreso no dió su conformidad a un Proyecto de ley que, aprobado por las Cámaras, debería haber elevado en un 10 por 100 las prestaciones de retiro de los ferroviarios, cuyas pensiones son objeto de legislación especial, en vez de formar parte del régimen general de Seguridad Social.

SE AUMENTA LA PENSIÓN DE VEJEZ DE LOS OBREROS EN BÉLGICA.—El *Moniteur* ha publicado la ley de 9 de agosto por la cual se aumenta la pensión de vejez a los obreros; esta ley entrará en vigor a partir del 1.º de septiembre de 1958.

La ley ha fijado, en concepto de pensión mínima, las cantidades siguientes: 36.000 francos anuales para los casados; 24.000 francos anuales para los solteros y 18.000 para las viudas.

Este aumento de las pensiones se ha hecho teniendo en cuenta los índices de precios en vigor.

MANIFESTACIONES DE LORD BEVERIDGE.—En un artículo de Lord Beveridge sobre la transformación social de la Gran Bretaña en estos últimos cuarenta años, se traza un breve pero completo cuadro de la evolución de la seguridad social y de los resultados obtenidos, y se pronuncian los siguientes juicios que deseamos señalar:

Esta labor se ha realizado mediante actuación del Estado, que no anuló ni intentó anular la actuación voluntaria. El pueblo no debe esperar del Estado la satisfacción de todas sus necesidades sociales. El Estado debe garantizar a todos sus ciudadanos, constantemente, las bases de una existencia salvaguardada contra riesgos, pero, eso aparte, debe dejar a cada ciudadano libertad y responsabilidad para ordenar su vida y la de quienes de él dependen.

Los británicos han hallado el modo de conseguir pleno empleo en una sociedad libre. Pero aún tienen que descubrir la manera de lograr el pleno empleo sin inflación, o sea cómo lograr, en condiciones de pleno empleo, impedir la elevación de precios y salarios, que destruye el valor estable de la moneda y, por lo tanto, la libertad del individuo que planifica su propia vida.

Esta ampliación de la seguridad social ha dejado al ciudadano libertad y responsabilidad en cuanto a su propia vida y a la de quienes dependen de él.

#### CONDICIONES DE VIDA

EL TRABAJO DE LA MUJER EN LOS PAÍSES COMUNISTAS.—El pleno desarrollo económico de la U. R. S. S. obliga a la mujer a realizar duros trabajos en fábricas, minas, explotaciones agrícolas, etc., sin que dejen al mismo tiempo de ejecutar todas las tareas en la casa.

Por eso decía el Comité Central del Partido Comunista Soviético el 8 de marzo de 1955: Millones de mujeres despliegan su valor y su heroísmo en el frente de trabajo, en la industria, en el transporte y en la edificación. Cientos de miles de mujeres trabajan con todo éxito como ingenieros y técnicos en las fábricas. Las mujeres constituyen la gran fuerza en la agricultura socialista.

Ante el llamamiento del Partido Comunista y del Gobierno Soviético, miles de mujeres han ido a ayudar a los cultivos de las tierras vírgenes (Siberia).

El *Kasakahstanskaya Pravda* declaró el 8 de enero de 1955 que en las empresas industriales, en el transporte, en la agricultura y en los nuevos proyectos de edificación de la República (Kazak), las mujeres constituyen un 60 por 100 del total de trabajadores y empleados.

Según el anuario estadístico polaco de 1955, el número de mujeres utilizadas en las empresas públicas y privadas, hacia fines de enero de 1954, era de 684.541, o sea un 31,4 por 100 del total de personas empleadas.

En otros países de Europa Oriental se han realizado esfuerzos similares para movilizar las mujeres al servicio de la industria. Las reglamentaciones checoslovacas han dispuesto el reclutamiento de mujeres y su distribución de trabajo para las diversas actividades laborales. En Checoslovaquia el total de mujeres empleadas aumentó, en el transcurso del primer plan quinquenal, en un 36,3 por 100 en enero de 1956.

El anuario estadístico de Alemania Oriental de 1956 establece que las mujeres constituyen un 42 por 100 de las fuerzas laborales.

En Polonia se informó, el 13 de octubre de 1955, que la proporción de trabajadoras en el campo de la educación, sanidad y comercio era de un 45,5 y 40 por 100, respectivamente.

Los datos que poseemos demuestran que aunque la legislación ordena que las mujeres perciban los mismos salarios que los hombres, se trata de una declaración teórica más, ya que la realidad demuestra que en casi todas las industrias los hombres salen beneficiados con el trabajo de las mujeres.

*Trabajo en las minas.*—El trabajo de las mujeres en las minas es también algo sorprendente. En 1956 una Delegación inglesa de la Unión Nacional de Obreros visitó las principales zonas mineras de la U. R. S. S., y según los informes se encontraron asombrados al ver que la proporción de mujeres trabajadoras en dichos centros era de un 10 a un 15 por 100 de las fuerzas de trabajo, y aunque las mujeres que trabajan en las minas recibían igual salario que los hombres, sin embargo tenían que hacer frente a grandes peligros, ya que el nivel de seguridad de las minas soviéticas se encuentra por debajo de lo que se considera aceptable en el mundo libre.

Los delegados británicos dijeron que en una mina las mujeres tenían que trabajar ocho horas con una terrible humedad, mientras el agua caía por la galería, y los hombres que estaban en el fondo se asemejaban más a la tripulación de un bote salvavidas que a un grupo de mineros.

En la región de Kazak miles de mujeres trabajan en las minas de Karaganda, y según informaciones de prensa soviética el número de mujeres empleadas en la industria de carbón aumentó a 8.000 en 1954.

El mismo informe británico facilitó pormenores sobre las circunstancias verdaderamente trágicas en que se desarrolla el trabajo de las mujeres en muchas minas de Siberia.

En Polonia el número de mujeres en los trabajos de minería era en 1954 de 34.912, y Radio Praga informó el 7 de enero de 1956 que en las minas de Sokorov el 18 por 100 de los trabajadores eran mujeres.

*En la China comunista.*—El Gobierno comunista chino ha segui-

do los mismos métodos en cuanto a emplear a las mujeres como maquinistas, albañiles, empleadas en minas, en astilleros, trabajos agrícolas, etc.

Según datos facilitados por la prensa china, en el año 1954 había más de 170.000 mujeres trabajando en fábricas y minas, en condiciones verdaderamente inhumanas.

El *New China Daily*, de la provincia de Szechawan, refiriéndose a las malas condiciones de la fábrica de papel de Chia-La, informó que el 81,8 por ciento de las mujeres que trabajaban en la misma se encontraban enfermas. En muchos casos se trataba de mujeres que iban a ser madres y que debían cargar rollos de cincuenta a sesenta libras de peso.

No es necesario advertir que en todos estos países las mujeres están sometidas a la disciplina férrea del trabajo y que sufren los duros castigos disciplinarios que la legislación laboral impone.

NIVEL DE VIDA DE LOS TRABAJADORES POLACOS.—En 1957 la Oficina Central de Estadística de Polonia ha empezado a publicar unos datos sobre los ingresos y gastos de los trabajadores polacos que ha provocado una interesante polémica de prensa y unas críticas completamente justificadas sobre el nivel de vida de los trabajadores en dicha nación.

De la información que poseemos resulta que una familia de cuatro personas necesita 2.016 zlotys para vivir, esto es, 504 zlotys por persona, aunque esta suma es muy baja y se basa en los precios de los alimentos más baratos y de un mínimo de gastos. A pesar de esto se deduce que el 34 por 100 de las familias investigadas está viviendo con un nivel más bajo que el señalado. Algunos comentaristas llegan a conclusiones pesimistas sobre el valor en calorías de los alimentos consumidos, especialmente si se recuerda que las industrias investigadas pertenecían a una categoría que abarca un pesado trabajo físico que requiere un consumo correspondientemente elevado de alimentos con un alto valor en calorías.

Un periódico informa: Una gran proporción de los trabajadores no está recibiendo calorías suficientes en su alimentación, sin mencionar la calidad de lo que comen. En algunos de los grupos el valor en

calorías de los alimentos consumidos es insuficiente para reponer la energía gastada en el trabajo.

El periódico saca la siguiente conclusión: Surge el interrogante de si la causa de las muchas deficiencias de nuestra vida económica y social, tales, por ejemplo, como el ausentismo en la masa y la baja productividad no ha de encontrarse en las malas condiciones materiales que después de un período de años han producido fatiga y subnutrición crónicas.

La crítica situación de los trabajadores en Polonia resalta bajo un foco mucho más potente si se compara el gasto mensual medio, que varía de 3.172 zlotys para las familias de los mineros, a 2.207 zlotys para las familias de los trabajadores textiles, con las rentas medias para toda la industria, que alcanzan a un promedio de 1.410 zlotys por mes. Así se ve claramente que deben producirse déficit en los presupuestos de las familias de trabajadores y, según Przeglad Zagadnien Socjalnych, tales déficit son un hecho corriente entre un 50 a un 60 por 100 de todas las familias de trabajadores.

Tan bajos salarios se deben a un defectuoso sistema de salarios y a una falta de especialidades por parte de los trabajadores. Se recalca que las empresas que los emplean muestran una absoluta falta de interés por elevar el plano de la especialización de sus trabajadores. En algunos casos, los bajos salarios son producidos por los bajos niveles de salud.

#### ORGANIZACIONES DE EMPRESARIOS Y TRABAJADORES

JORNADAS NACIONALES DE LA UNIÓN SOCIAL FRANCESA DE INGENIEROS CATÓLICOS, CONTRAMAESTRES Y TÉCNICOS Y JEFES DE EMPRESA.—Las jornadas nacionales anuales de la Unión Social de Ingenieros Católicos, Contra maestres y Técnicos y Jefes de Empresa se celebraron en París, del 8 al 10 de marzo de 1958, en presencia del señor P. Bacon, Ministro del Trabajo y de la Seguridad Social, sobre el tema «Participación de los trabajadores en las responsabilidades de la empresa».

*Conclusiones.*—Al final de los debates se adoptaron las siguientes conclusiones :

El mejoramiento de las condiciones de vida, entre otras cosas, en forma de salario, es una constante necesidad ; sin embargo, no basta para satisfacer las aspiraciones, profundamente sentidas por los trabajadores, de participar activamente, como individuos y como miembros de la colectividad, en la vida de la empresa de la cual forman parte.

La participación de los trabajadores, a través de los responsables sindicales, en las decisiones tomadas en el plano de la economía nacional y de la profesión, aunque necesaria, no basta para superar la oposición actual entre los grupos sociales ; si no participan también en la misma empresa, se producirá una escisión entre un mundo de trabajo irresponsable en el plan práctico y una nueva clase de dirigentes.

Esta política exige a la vez de todos esfuerzos metódicos y formación técnica, económica y humana y una mayor comprensión de las necesidades de la empresa, según su naturaleza y sus dimensiones.

La libertad de decisión del jefe, en todas las esferas, constituye una necesidad. La participación de los trabajadores en las responsabilidades de empresa tropezará siempre con dificultades económicas y psicológicas ; según lo demuestran ciertas experiencias, estos obstáculos sólo podrán ser superados mediante lealtad recíproca y sin perder nunca de vista el bien común, que sólo justifica la existencia de la empresa.

*Recomendaciones.*—Por consiguiente, la U. S. I. C. pide a sus miembros, jefes de empresa, ingenieros, contra maestres y técnicos que, en el estado actual de la situación, orienten sus esfuerzos hacia esos cuatro puntos esenciales.

*Descentralización de las responsabilidades.*—El sentido de la responsabilidad sólo puede desarrollarse mediante la libertad de iniciativa reconocida a cada uno, lo cual implica una descentralización efectiva del poder de decisión. Esta descentralización, que exige un esfuerzo de formación y tiene que ser progresiva, debe alcanzar a todos los niveles y tener por objetivo mínimo la participación de los interesados en las decisiones relativas a su servicio o a su taller.

*Comités de empresa.*—El comité de empresa marca una etapa importante en la participación de los trabajadores en las responsabilidades de la empresa, ya que permite entablar el diálogo. La desconfianza y la inquietud patronal, la escasa preparación de los trabajadores, la falta de interés de técnicos y contra maestres, y cierta hostilidad de principio, han sido hasta ahora la causa de los malos resultados obtenidos. Todos, y muy especialmente los técnicos y los contra maestres, tienen el estricto deber de velar por la buena marcha del comité de empresa para poder llegar a entablar el diálogo necesario.

*Información.*—La información debe referirse a todos los aspectos de la vida de la empresa, incluso al aspecto económico. Debiera tender, en particular, a hacer obligatorio el rendimiento de cuentas de la explotación de la empresa. Esta información debería ser adaptada a la comprensión de aquellos a quienes se dirige. Y debería ser recíproca. De este modo, todos podrán percatarse de que el éxito de su empresa es la finalidad común que los anima.

*Reforma jurídica de la estructura de la empresa.*—El Derecho francés sólo considera a la empresa como propiedad de un individuo, de un grupo de accionistas o de la nación. Sin embargo, constituye también una unidad de producción, cuya finalidad son los servicios que presta a la colectividad, y es asimismo una célula social creada por los esfuerzos coordinados de un grupo de hombres. Es, pues, urgente modificar su estructura jurídica para que los derechos y los deberes sean definidos en un contrato, tanto los de los trabajadores como los de los accionistas. No se trata, en modo alguno, de imponer a empresas muy diversas un estatuto uniforme y general, pero todas las formas que se adopten deberán permitir a los accionistas y a los trabajadores ejercer un derecho de control de la gestión. Los conflictos que puedan sobrevenir en la aplicación de estos contratos deberán ser sometidos a una jurisdicción competente.

MIGUEL FAGOAGA