

## CRONICA INTERNACIONAL

### ORGANIZACIONES Y REUNIONES INTERNACIONALES

SEMANAS SOCIALES DE FRANCIA: LA OPINIÓN PÚBLICA.—La próxima Semana Social se celebrará en Niza y estudiará el tema «La opinión pública».

En esta 53.<sup>a</sup> sesión de las Semanas Sociales de Francia, el tema de la opinión pública es la continuación de los anteriores estudios sobre la socialización (1960) y sobre la democracia (1963).

El tema de la opinión pública será contemplado desde el punto de vista de la ciudad y de la Iglesia. Se examinará su naturaleza, los mecanismos y la historia de la opinión; los medios de formación: propaganda, publicidad, acción psicológica, los instrumentos modernos y masivos de comunicación: Prensa, televisión, radio, etcétera. También se tratará de determinar aquellas instituciones y aquellos Estatutos que puedan efectuar el juego normal y libre de la opinión pública, y cómo la opinión pública puede y debe respetar la dignidad de las personas, el bien común y la verdad; estos trabajos serán desarrollados en común por especialistas en Ciencias Humanas: sociólogos, psicólogos, historiadores, moralistas y teólogos.

### RELACIONES DE TRABAJO

FUTURO DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.—Nadie pone en duda de que en el próximo decenio los Gobiernos seguirán participando activamente en la ordenación de la economía y de la sociedad. La cuestión está en si las direcciones y los Sindicatos de trabajadores estarán preparados para ampliar su activa y constructiva colaboración con los Gobiernos en esta tarea y si podrán obligar a sus miembros a proseguir una política convenida mutuamente. Cuestión ésta que es y seguirá siendo motivo de introspección y nuevo examen, tanto en los Sindicatos como en los círculos directivos.

Con preferencia a la negociación colectiva, la que se efectúe en el ámbito de la industria puede convertirse en un método eficaz para resolver los más importantes problemas, como, por ejemplo, el de la movilidad de la mano de obra. Un mayor interés de los Sindicatos en la formación profesional y en la readaptación de los trabajadores desplazados subrayará la necesidad de que la organización y dirección de los programas de formación deben correr a cargo de especialistas. En las negocia-

ciones colectivas, los efectos de la automatización cargarán sobre los funcionarios de los Sindicatos encargados de las negociaciones la responsabilidad de llevar sus conocimientos técnicos a la altura de los que posean los negociadores por parte de la Dirección. Los dirigentes del Sindicato y los negociadores que éste designe tendrán que poseer unos conocimientos aún más amplios que hoy, tener clara conciencia de las necesidades de la nación, así como de los de los miembros de su Sindicato, e inculcar en ellos esta conciencia.

El próximo decenio enfrentará a las Direcciones y a los Sindicatos con dificultades igualmente considerables. Hasta hace poco era posible decir que la gestión de la Empresa era incumbencia exclusiva de la Dirección. Si un director no podía dirigir su Empresa de conformidad con las reglas básicas de la eficiencia, tenía que sufrir las consecuencias. Pero hoy en día es toda la comunidad la que soporta las consecuencias, en forma de mayores precios, espirales inflacionarias y saldo desfavorable de la balanza de pagos. En el futuro, la sociedad exigirá cada vez más a los Sindicatos, y a sus miembros, que moderen sus pretensiones, y a las Direcciones, que pechen con su parte de responsabilidad para mantener la economía nacional en un alto grado de eficiencia.

La Dirección tendrá, por lo tanto, que hacer frente al reto de cómo combinar una producción eficiente y las buenas relaciones en la Empresa. La conciencia de sus responsabilidades para con los trabajadores tendrá que ser tan aguda como para con sus accionistas. La Empresa industrial será considerada de consumo por Direcciones y trabajadores, y cada vez en mayor medida, como una unidad social, en cuyo adecuado funcionamiento ambas partes tienen un interés común; interés que se extiende igualmente a toda la comunidad.

#### MANO DE OBRA

YUGOSLAVIA: FICHERO NACIONAL DEL TRABAJO.—La ley fundamental sobre Ficheros del trabajo, adoptada a fines de marzo de 1965 por la Asamblea Federal, fué promulgada el 4 de abril del mismo año por decreto del Presidente de la República.

Dispone la ley la creación de un Fichero Nacional, que contendrá informaciones estadísticas del mundo del trabajo, sobre trabajadores en activo, horas de trabajo, ingresos individuales, formación profesional, unidades de trabajo, contratos, aprendizaje, categorías profesionales, personas en busca de empleo, puestos vacantes, inválidos del trabajo, mano de obra migrante, asegurados, pensionados, asegurados de los seguros sociales y accidentes del trabajo.

También determina la ley los órganos que se encargarán de establecer las diversas secciones del fichero y de asegurar su continuidad y uniformidad.

U. R. S. S.: LA AMENAZA DEL PARO EN LA UNIÓN SOVIÉTICA.—Este país está empezando a enfrentarse con un problema desacostumbrado en su economía: cómo garantizar el pleno empleo a sus ciudadanos. Encontrar puestos de trabajo a los jóvenes está empezando a resultar una difícil tarea en algunos sectores del Occidente de

Ucrania y Bielorrusia, Transcaucasia y Asia Central. Hasta en las áreas orientales, que tradicionalmente han venido sufriendo de una falta de mano de obra, se teme que se tropezará con obstáculos para crear puestos de trabajo en los próximos años.

Son varios los factores que han contribuido a poner este problema en el primer plano de la actualidad. La generación de la postguerra correspondiente a los últimos años 1940, absorbida por un elevado índice de natalidad en los años inmediatamente posteriores a la segunda guerra mundial, está alcanzando ahora la edad para trabajar.

Ha contribuido a agravar la situación la reforma llevada a cabo en la enseñanza, y como consecuencia de la cual la edad escolar se ha reducido de once a diez años.

*Facultades de los directores de las fábricas.*—Las oportunidades para el empleo están disminuyendo también debido a la automatización y al progreso técnico alcanzado. Por otra parte, y en virtud de unas reformas económicas que se hallan en proyecto, se va a conceder a los directores de las fábricas la facultad de determinar el volumen de la mano de obra necesaria para alcanzar el objetivo previsto en cuanto a la producción. Hasta ahora la determinación del número de los obreros venía efectuándose por un Organismo central de planificación.

Las autoridades soviéticas tropiezan cada vez con mayores dificultades para distribuir la mano de obra de acuerdo con las exigencias de la economía a causa de la repugnancia de los jóvenes hacia el empleo en la agricultura y en las industrias de servicios.

Los resultados de la encuesta sobre las preferencias y oportunidades de trabajo de los jóvenes que han terminado sus estudios en las escuelas, y que ha sido llevada a cabo en la región de Movosibirsk (Siberia) por un grupo de sociólogos del laboratorio de investigación económica y matemática de la Universidad de dicho nombre, aparecen reflejados en la revista mensual *Los Problemas de la Filosofía*.

Según dichos investigadores, la Unión Soviética se encuentra mal preparada para hacer frente a esta nueva crisis de paro.

Bajo el Gobierno de Stalin, época en que se consideraba resuelto de una vez y para siempre el problema del empleo, se suprimieron los Organismos del Gobierno especializados en las cuestiones laborales, suspendiéndose o reduciéndose sensiblemente, por otra parte, todos los trabajos relacionados con la investigación sociológica.

*Bolsas de trabajo.*—Una de las principales recomendaciones del grupo de Novosibirsk es la de que el Gobierno cree un Organismo de elevado rango, parecido al Ministerio de Trabajo, para resolver cuantos problemas surjan en relación con la mano de obra, la automatización y la capacitación de obreros especializados. También ha apremiado dicho grupo para que se creen Bolsas de trabajo regionales, las cuales se encargarían de informar a los solicitantes de las ofertas de trabajo recibidas, y a las Empresas, de las demandas formuladas.

Los sociólogos han observado que los hijos de los empleados de oficina tienen muchas más oportunidades de ser admitidos a las escuelas de enseñanza secundaria que los hijos de los obreros industriales o agrícolas. La encuesta-muestra realizada revela que el 90 por 100 de los hijos de los agricultores se dedican a trabajar en cuanto se gradúan en las escuelas de Segunda Enseñanza y el 10 por 100 siguen sus estudios.

En los grupos urbanos de empleados de oficina el 15 por 100 se dedica a trabajar, el 82 por 100 sigue estudiando y el 3 por 100 restante combina el estudio con el trabajo.

JAPÓN: LEY ORGÁNICA SOBRE EL TRABAJO PORTUARIO.—El 3 de junio de 1965 fue promulgada en el Japón la ley Orgánica del trabajo portuario, número 120, que tiende a asegurar mano de obra a la industria, a estabilizar los ingresos y el empleo de los trabajadores portuarios y a promover su condición social. La ley está siendo aplicada por fases desde el 1 de julio de 1965, y entrará en vigor plenamente un año después de dicha fecha. Sus principales disposiciones son las siguientes:

Bajo la autoridad del ministro de Trabajo se realizará cada año una estimación del número de trabajadores portuarios que se necesiten y del número de los que sobren, debiendo adoptarse medidas para equilibrar en cada puerto japonés la oferta y la demanda de mano de obra.

Los servicios públicos de seguridad del empleo llevarán un registro, tanto de los trabajadores portuarios regulares como de los jornaleros. A cada una de estas dos categorías de trabajadores portuarios se les librará un documento que acredite su categoría profesional.

Los trabajadores portuarios jornaleros no podrán ser contratados por una Empresa portuaria a menos que hayan sido propuestos por el Servicio Público de Seguridad del Empleo, quien dará prioridad a los trabajadores portuarios inscritos.

*Seguridad en el empleo.*—La seguridad económica, que se asegura a los trabajadores industriales mediante seguros de desempleo, se proporcionará también a los trabajadores portuarios jornaleros inscritos, siempre que se presenten regularmente a pedir trabajo, en forma de un subsidio de seguridad en el empleo. Este régimen será financiado por el Estado, por los empresarios y por los propios trabajadores portuarios inscritos. Además, los trabajadores portuarios jornaleros inscritos estarán ahora protegidos por el régimen de prestaciones mutuas de jubilación para las pequeñas Empresas de 1959.

Al formular las disposiciones de la nueva ley, el Gobierno se basó en las recomendaciones que le hizo en marzo de 1964 el Consejo de Política Laboral Portuaria. Estas recomendaciones, que además de las cuestiones de mano de obra comprendía la organización y gestión del trabajo portuario, tenían en cuenta los diversos instrumentos internacionales de la O. I. T. relacionados con las condiciones de empleo de los trabajadores portuarios, y en particular las resoluciones relativas al sistema de empleo eventual.

#### CONDICIONES DE TRABAJO

IRAQ: PARTICIPACIÓN EN LOS BENEFICIOS.—El 14 de julio de 1964 fue promulgada en Irak una ley por la cual se reconoce a los trabajadores el derecho a participar en los beneficios obtenidos por las Empresas. De conformidad con las disposiciones de esta ley, todas las Empresas industriales y comerciales de cualquier tipo que sean,

privadas o nacionales, están obligadas a distribuir entre todos los miembros de su personal, tanto obreros como empleados, una suma equivalente al 25 por 100 de los beneficios obtenidos. La parte de los beneficios a la cual han de aplicarse las disposiciones de la presente ley no debe ser inferior al 75 por 100 de los beneficios líquidos, deducción hecha del impuesto sobre la renta. En lo que concierne a los trabajadores, la distribución de la parte en los beneficios que les corresponde se efectúa de tres maneras:

Una distribución en metálico del 10 por 100, del cual la mitad será función del número de jornadas trabajadas en el curso del año, habida cuenta de las diferencias de profesión o de retribución, en tanto que la otra mitad será proporcional a la cuantía del salario percibido. No obstante, la participación de cada trabajador no podrá exceder de cien dinares por persona y año. Las sumas en exceso serán depositadas en el Banco Central de Irak. El Consejo de Ministros estará facultado para atribuir una parte de dichas sumas en exceso a los trabajadores pertenecientes a Empresas que, por razón de la naturaleza de sus actividades o por otras causas, no hayan obtenido beneficio alguno.

El restante 15 por 100 de la cuantía de la participación en los beneficios no es pagado directamente a los trabajadores interesados, sino que será objeto de las siguientes asignaciones en beneficio suyo:

a) Previo acuerdo entre los empleados y los delegados sindicales de cada Empresa, el 5 por 100 se destinará a servicios especiales y a vivienda; y b) El otro 10 por 100 servirá para financiar servicios sociales centrales en beneficio de trabajadores y empleados.

Los beneficios distribuidos desde la entrada en vigor de la presente ley, o sea el 14 de julio de 1964, a los trabajadores que tengan derecho a ellos están sujetos a las reglas de las disposiciones antes mencionadas. La responsabilidad de la aplicación de esta ley, cuyas modalidades serán determinadas por Orden ministerial, incumbirá a los respectivos Ministerios.

## SEGURIDAD SOCIAL

JAPÓN: INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL.—El Gobierno del Japón aprobó una ley para la creación de un Instituto de Seguridad Social, que estudiará los problemas de la Seguridad Social con objeto de favorecer el bienestar de la nación.

De acuerdo con la información aportada por el Ministerio japonés de Sanidad y Acción Social, el Instituto se propone examinar los problemas con que han de enfrentarse los regímenes de Seguridad Social, tanto internos como de otros países. Estos estudios comprenden el desarrollo de la Seguridad Social y sus antecedentes económicos y sociales en los países occidentales, así como las condiciones actuales y tendencias de la Seguridad Social en Asia. En lo que al régimen de Seguridad Social del Japón se refiere, el Instituto tratará de problemas tales como la repercusión que la Seguridad Social pueda tener en la economía, las funciones de la Seguridad Social

en el reajuste de ingresos, transferencia de ingresos a través de la Administración de la Seguridad Social, la relación que pueda haber entre las prestaciones de la Seguridad Social y las facilidades de la Acción Social en Empresas, etc.

**BÉLGICA: INFORME GENERAL DE SEGURIDAD SOCIAL.**—El Ministerio de Previsión Social ha publicado el informe general de Seguridad Social relativo al año 1964. El documento presenta un inventario del constante aumento de los recursos financieros puestos a disposición de la O. N. S. S.

Con un aumento de 17.000 millones desde 1963, el volumen de las cotizaciones abonadas por los patronos ascenderá a 55.000 millones en 1965; la de los trabajadores, a más de 19.000 millones, y la participación del Estado, a 20.000 millones (contra 15.000 en 1963). Si se recuerdan los 10.000 millones del primer presupuesto de Seguridad Social en 1945, se tendrá una idea clara de lo que se ha avanzado en veinte años.

Mientras tanto, hay que resaltar el hecho de que un cabeza de familia con tres hijos disfruta hoy de unos subsidios familiares, cuya cuantía es diez veces más elevada de la que obtenía en 1945; la duración de las vacaciones anuales se ha triplicado y el salario de vacaciones quedó duplicado prácticamente; la pensión de retiro se elevará (en el plazo de varios años) a las tres cuartas partes del sueldo o salario acreditado, como existe ya prácticamente para los funcionarios del Estado.

Naturalmente, todo ello va a cargo del trabajador a través de su patrono o del Estado y como consecuencia de la reducción de su salario directo o por el aumento de sus impuestos.

Es forzoso destacar que las cotizaciones de Seguridad Social han alcanzado ya un límite muy elevado. Mucho más cuando los recursos de la Seguridad Social aumentan de manera espontánea con el alza de salarios sobre los que se calculan las cotizaciones.

**TURQUÍA: NUEVA LEY DE SEGURIDAD SOCIAL.**—El 1 de marzo de 1965 entró en vigor en Turquía una nueva ley de Seguridad Social. En esta ley se prevén prestaciones de Seguridad Social en los casos siguientes: accidentes de trabajo, enfermedad, maternidad, invalidez, vejez y muerte del sostén de familia.

La ley de Seguridad Social se aplica, con determinadas excepciones (en especial, los funcionarios públicos y el personal militar), a todas las personas empleadas en actividades no agrícolas, en tanto que la anterior legislación de Seguridad Social sólo se aplicaba a dichas personas cuando estuvieren trabajando en establecimientos que empleasen diez o más trabajadores, y en las ciudades de menos de 50.000 habitantes, cuatro o más trabajadores. Las disposiciones relativas a la ampliación del alcance de la ley se aplicarán gradualmente en las diversas zonas mediante decreto del Gobierno, dependiendo la decisión en cada caso de la disponibilidad de instalaciones eficaces de asistencia médica y de apertura de oficinas locales del Instituto de Seguridad Social.

La remuneración diaria computable para la determinación de cuotas y de prestaciones se halla sujeta a un mínimo, que será fijado por Decreto, en una cifra no inferior a seis libras turcas diarias y en un máximo de cien libras turcas diarias.

*Revalorización de remuneraciones y pensiones.*—La nueva ley implanta un sistema de revalorización de las remuneraciones percibidas que se tomarán en cuenta para el

cálculo de la pensión por medio de coeficientes fijados en la ley de acuerdo con los aumentos del nivel general de salarios. Esta revalorización se realizará también respecto a las pensiones en el curso de su pago.

*Cuotas.*—Las diversas prestaciones serán financiadas con las cuotas de los empresarios y de los asegurados en la forma siguiente: a) Para el ramo de accidentes del trabajo, las cuotas serán pagadas en su totalidad por los empresarios, a tasas variables, según el riesgo existente en la Empresa interesada, y que oscilarán entre el 0,5 y el 6 por 100 de la remuneración sujeta al seguro. b) Las cuotas correspondientes a las prestaciones de enfermedad serán del 8 por 100 de la remuneración sujeta al seguro (4 por 100 cuando todavía no se hubieren establecido medios sanitarios adecuados), pagaderas por partes iguales entre el asegurado y su empresario. c) Las cuotas por el seguro de maternidad serán del 1 por 100 de la remuneración sujeta al seguro, pagaderas por el empresario. d) Las cuotas por las prestaciones de invalidez, vejez y muerte serán del 11 por 100 de la remuneración sujeta al seguro, siendo el 5 por 100 a cargo del asegurado y el 6 por 100 a cargo del empresario. Los gastos administrativos, que serán sufragados por el Gobierno, no podrán exceder del 10 por 100 de los ingresos brutos anuales, incluidas las cuotas y cualquier otra renta.

*Instituto de Seguridad Social.*—Las prestaciones previstas en la ley serán administradas por el Instituto de Seguridad Social, Organismo gubernativo dotado de un Consejo de Administración y de una Asamblea General, en que se hallan igualmente representados los empresarios y los trabajadores. El director general y los directores generales adjuntos del Instituto son nombrados por el Gobierno.

Los conflictos dimanantes de la aplicación de la ley serán resueltos por los Tribunales de Trabajo habilitados; cuando no hubiere Tribunales de Trabajo, los Tribunales ordinarios podrán ser especialmente habilitados para actuar como órganos de instancia. El Tribunal de Trabajo estará compuesto de un juez ordinario y de representantes de los trabajadores y de los empresarios, que serán elegidos en cada localidad.

CANADÁ: PLAN DE PENSIONES.—El 3 de abril de 1965 se dió la sanción real a una ley por la que se establece un programa general de pensiones de vejez y de prestaciones suplementarias en Canadá, pagaderas a los cotizantes, que se cita bajo el nombre de plan de pensiones del Canadá.

El plan entrará en vigor el 1 de enero de 1966. El plan de pensiones del Canadá representa una importante ampliación de los regímenes de seguridad social existentes e implanta el principio de vincular las pensiones y las demás prestaciones a las cotizaciones basadas en las remuneraciones. Además de ligar las pensiones de vejez a los salarios percibidos, el plan prevé prestaciones de invalidez, de viudedad, de orfandad y de defunción.

*Campo de aplicación.*—A partir del 1 de enero de 1966, prácticamente todos los trabajadores asalariados y autónomos del Canadá, comprendidos entre las edades de dieciocho a sesenta y nueve años, ambas inclusive, estarán obligados a cotizar al plan de pensiones del Canadá o a un plan provincial de contenido esencialmente

análogo. El plan será administrado por el Gobierno federal en nueve de las diez provincias. La ley contiene disposiciones, en virtud de las cuales, en las condiciones prescritas, el régimen federal no se aplicará en toda provincia que prefiera regirse por un plan análogo.

*Cotización.*—Las cotizaciones iniciales son del 1,8 por 100 a cargo, tanto de los empresarios como de los trabajadores, en relación con una gama de salarios anuales comprendida entre 600 y 5.000 dólares. Una vez que este plan haya funcionado durante un determinado plazo de tiempo, se prevé el aumento del límite superior de la base imponible. Al propio tiempo, el límite inferior de dicha base imponible, fijado actualmente en 600 dólares, aumentará también a fin de que llegue a ser igual al 12 por 100 del límite máximo de la remuneración sujeta a pensión. Durante los dos primeros años de funcionamiento del plan no se introducirá cambio alguno, pero en los ocho años siguientes el límite máximo de la base imponible se ajustará de acuerdo con el movimiento ascendente del índice de precios de consumo. Después de 1975, dicho límite se ajustará de acuerdo con un índice de remuneraciones, que utilizará como base el promedio actual de las remuneraciones de los trabajadores durante los primeros ocho años de funcionamiento del plan.

Todo trabajador que gane 5.000 dólares o más por año estará obligado a cotizar con 79,20 dólares. Su empresario cotizará con una cantidad igual. Los trabajadores autónomos cotizarán con el 3,6 por 100 de sus ingresos netos, siempre que éstos excedan de 800 dólares anuales. En este caso, sus cotizaciones se calcularán respecto a todos los ingresos netos que excedan de 600 dólares hasta un máximo de 5.000 dólares anuales.

*Prestaciones.*—Durante el primer decenio del funcionamiento del plan, el asegurado que se jubile a la edad de sesenta y cinco años, tras haber cotizado durante todo el decenio, tendrá derecho a percibir una pensión equivalente al 25 por 100 del promedio reajustado de su remuneración durante dicho período. Este reajuste vinculará las remuneraciones pasadas sujetas a pensión al promedio de las remuneraciones tomadas como base imponible en el curso de los tres años inmediatamente anteriores a aquel en que deba pagarse la pensión. El asegurado que se jubile antes de haber cumplido diez años de cotización percibirá una pensión equivalente a la décima parte del 25 por 100 del promedio reajustado de sus remuneraciones por cada año de cotización.

Después de 1975 las pensiones y otras prestaciones correspondientes a las cotizaciones se calcularán sobre la base del promedio reajustado de las remuneraciones sujetas a pensión para todo el período en que hubieran podido hacerse cotizaciones. La pensión relacionada con las remuneraciones seguirá siendo igual al 25 por 100 de las remuneraciones reajustadas sujetas a pensión, pero el índice de remuneraciones se utilizará para reajustar las remuneraciones sujetas a pensión. Se prevé también que el 15 por 100 del período total de cotización podrá ser deducido al computar el promedio de remuneraciones sujetas a pensión. Además, los años de remuneración comprendidos entre los sesenta y cinco y los setenta podrán reemplazar a los años de bajos ingresos. Los años en que se hubiere pagado una pensión de invalidez no se contarán al determinar el promedio de remuneraciones sujetas a pensión, ya sea durante el período inicial o después de dicho período.



Las pensiones se pagarán por primera vez en 1967 a los cotizantes de sesenta y cinco o más años de edad que se jubilen en una actividad esencialmente remuneradora. No se exigirá ninguna prueba de jubilación si la persona tiene setenta o más años de edad. Entre las edades de sesenta y cinco y setenta años, todas las remuneraciones que excedan de 1.500 dólares anuales se deducirán de la pensión pagada, y las remuneraciones comprendidas entre 900 y 1.500 dólares se deducirán de la pensión a la tasa de un dólar por cada dos dólares ganados.

Las prestaciones de invalidez previstas en el plan serán pagaderas en 1970 a todo cotizante menor de sesenta y cinco años de edad que sufra de una invalidez física o mental grave y prolongada y que por tal razón sea incapaz de desempeñar regularmente una ocupación esencialmente remuneradora.

La prestación inicial de invalidez será igual a la cantidad básica de 25 dólares mensuales, más el 75 por 100 de la pensión correspondiente a la remuneración.

*Viudedad y orfandad.*—Las pensiones de viudedad se pagarán cuando el marido, que deberá haber cotizado, lo hubiere hecho: I) Durante por lo menos tres años de calendario y durante por lo menos un tercio del número total de años de calendario comprendidos total o parcialmente dentro de su período de cotización; o II) Durante por lo menos diez años de calendario.

La pensión de viudedad se pagará siempre que la beneficiaria hubiere cumplido la edad de sesenta y cinco años. También se pagará cuando la viuda no hubiere cumplido la edad de sesenta y cinco años si al tiempo del fallecimiento de su marido cotizante tuviere cumplidos treinta y cinco años de edad o hijos bajo su guarda. Toda viuda también podrá percibir una pensión cuando, siendo menor de sesenta y cinco años, fuere inválida.

A la edad de sesenta y cinco años o a edades posteriores, la viuda tendrá derecho al percibo del 60 por 100 de la pensión relacionada con los ingresos que su marido estuviere percibiendo o que hubiera tenido derecho a percibir.

En el plan se prevén también pensiones de orfandad. Cada uno de los primeros cuatro huérfanos tendrá derecho a 25 dólares mensuales. Por cada huérfano adicional se pagarán 12,50 dólares mensuales.

La prestación de defunción prevista en el plan es una suma global pagadera a la herencia del asegurado y equivalente a seis veces el importe de la pensión mensual de jubilación que le habría correspondido. El máximo de la prestación de defunción no puede exceder de 500 dólares o del 10 por 100 del límite superior de la base imponible que a efectos de cotización tuviera el asegurado en el año de su muerte.

**ALEMANIA: VARIACIONES EN EL RÉGIMEN DE SUBSIDIOS FAMILIARES Y ESTABLECIMIENTO DE UN PLUS DE ESTUDIOS.**—En virtud de una ley aprobada por el Bundesrat el día 5 de marzo de 1965, se han llevado a cabo algunas modificaciones en el régimen de Subsidios Familiares, incluyéndose una disposición mediante la cual queda establecido un plus de estudios.

La ley, que ha entrado en vigor el 1 de abril de 1965, deja sin efecto, desde la indicada fecha, el tope de ingresos previsto para la concesión de los subsidios familiares por el segundo hijo (igual a 25 DM mensuales) en favor de aquellas familias

con más de dos hijos. Asimismo se aumenta el tope indicado en la proporción de 7.200 a 7.800 DM anuales en favor de las familias con dos hijos.

El plus en concepto de estudios, cuya cuantía es de 40 DM mensuales, se concede por cada hijo (siempre que no se trate de hijo único), siempre que haya cumplido los quince años, que continúe estudiando una vez finalizada la enseñanza primaria obligatoria y hasta el cumplimiento de los veintisiete años.

El aumento de cargas que tendrá que afrontar el Estado en virtud de la aplicación de estas disposiciones (ya que sobre éste gravita enteramente la financiación de los subsidios familiares), ascenderá a 787 millones de DM anualmente, de los cuales 447 millones se invertirán en el plus de estudios.

La cuantía a la que ascienden las cargas a las que tiene que hacer frente el Estado para pagar los subsidios familiares ha ido aumentando desde el año 1955, época en la que se estableció el régimen correspondiente. En el cuadro que se facilita a continuación se pone de manifiesto el aumento registrado.

AÑOS	Cargas que afronta el Estado para pagar los subs. fam. — En millones de DM	AÑOS	Cargas que afronta el Estado para pagar los subs. fam. — En millones de DM
1955.....	446	1961.....	1.289
1956.....	478	1962.....	1.562
1957.....	500	1963.....	1.568
1958.....	585	1964.....	2.064
1959.....	792	1965.....	2.075
1960.....	906		

FRANCIA: AUMENTO DE LOS SUBSIDIOS FAMILIARES.—El Consejo de Ministros celebrado el día 13 de julio, bajo la presidencia del general De Gaulle, ha aprobado, a partir del 1 de agosto, un aumento de un 4,5 por 100 en los subsidios familiares, elevándose al mismo tiempo la base mensual que sirve para el cálculo de dichos subsidios de 288 a 300 francos.

Por otra parte, para los niños mayores de quince años, el aumento ya existente pasa del 15 al 16 por 100. El coste de este aumento asciende a 282 millones para un año completo, de los cuales 22 millones corresponden al aumento aplicable a los niños mayores de quince años.

Las prestaciones familiares se abonan en la actualidad a más de cinco millones de familias, con trece millones de hijos menores de veinte años. Afectan a un total de unos 23 millones de personas, o sea a casi la mitad de la población francesa.

NORUEGA: NUEVO PLAN DE PENSIONES.—El Parlamento noruego ha otorgado, en principio, su aprobación a un proyecto para implantar un vasto plan de pensiones estatal. Aunque los detalles de este plan serán elaborados más adelante, sí se conocen ya las líneas generales del mismo, así como las pensiones a abonar.

El referido plan empezará a regir el 1 de enero de 1967, y todos los trabajadores que tengan cincuenta o menos años en dicha fecha tendrán derecho a la pensión completa al llegar a la edad de retiro, que es de setenta años.

Las pensiones se basarán en el promedio del salario más elevado percibido por una persona durante veinte años.

Con arreglo a dicho plan --que tendrá carácter obligatorio--, la pensión mínima será de 5.400 coronas (270 libras) anuales para los solteros y de 8.100 coronas (405 libras) para los casados. El tope máximo de la pensión se ha fijado en 21.370 coronas (1.093 libras y 10 chelines) para los solteros y en 24.570 coronas (1.228 libras y 10 chelines) para los casados. Las cotizaciones serán satisfechas por los empresarios y los obreros, corriendo a cargo de los primeros la participación más elevada.

Se considera que el mencionado plan constituye la reforma social de mayor alcance llevada a cabo en Noruega en el presente siglo. El espíritu de dicha reforma consiste en suprimir las llamadas «distinciones de clases» en materia de pensiones y en lograr que todo el mundo disfrute de una pensión decorosa al retirarse del trabajo.

Las líneas generales del plan en cuestión cuentan con el asenso de todos los partidos, si bien existen ciertas discrepancias en cuanto a determinados aspectos del mismo.

*El factor "solidaridad".*—Una de las características del nuevo plan es el denominado «factor de solidaridad», que significa que las clases más modestas percibirán una pensión relativamente mayor --teniendo en cuenta las cotizaciones satisfechas-- que las clases más pudientes. Los que tengan ingresos inferiores a la pensión mínima percibirán así una pensión de más del 100 por 100 de dichos ingresos, mientras que los que figuran en el grupo del tope máximo, que es la cifra de 42.000 coronas (2.100 libras) anuales percibirán una pensión del 52,10 por 100, los solteros, y del 58,50 por 100, los casados.

Económicamente, la reforma es tan importante como en el plano social.

Con las cotizaciones que se recauden se constituirá el fondo único de mayor volumen hasta ahora conocido en la historia de Noruega, calculándose que su cuantía alcanzará un nivel de 70.000 millones de coronas (3.500 millones de libras) para el año 2000.

*Administración del plan.*—Las opiniones aparecen ahora divididas acerca de cómo y quién ha de administrar y controlar dicho fondo. El partido laborista es partidario de una administración centralizada, bajo el control del Estado, que podría utilizarse como vehículo del desarrollo económico, a tono con la política seguida por el Gobierno.

Los partidos no socialistas tienen criterios diversos, aunque la generalidad desean cierta forma de administración descentralizada.

ESTADOS UNIDOS: LEY DE ASISTENCIA SANITARIA.—El Presidente Johnson ha firmado el proyecto de ley popularmente conocido como «Medicare».

Las principales decisiones adoptadas son las siguientes:

1. Sesenta días de hospitalización para las personas enfermas mayores de sesenta y cinco años. El paciente abonará los primeros 40 dólares de los gastos de hospital.

Por cada día que sobrepase los sesenta, y hasta un límite de noventa días, el paciente abonará 10 dólares.

2. Cada cien días de convalecencia en un sanatorio, donde el paciente abonará cinco dólares por cada día que pase después de una estancia de veinte días.

3. Cien visitas al hogar del paciente por enfermeras y técnicos.

4. La asistencia en hospitales psiquiátricos tendrá una duración de ciento noventa días, como dispondrá el programa de seguro de hospital.

5. Los honorarios de los especialistas de anestesiología, radiología, fisioterapia y patología se excluirán del plan básico, pero podrán concertarse mediante un plan suplementario de carácter voluntario.

GRAN BRETAÑA: NUEVO SERVICIO DE COMIDAS EN LOS HOSPITALES.—El nuevo servicio de comidas implantado hace ahora un año, y en virtud del cual se trasladan las comidas directamente desde las cocinas hasta la cama del enfermo, ha tenido un completo éxito, según informa la Fundación del Hospital King Edward, de Londres. El coste de dicho servicio ha sido de 40.000 libras.

La mayoría de los 3.000 hospitales de la Gran Bretaña emplean el sistema de llevar la totalidad de los alimentos a las salas para su posterior distribución a cada enfermo, con lo que la comida resulta menos nutritiva y apetitosa.

En virtud del nuevo sistema, que ha sido experimentado en el Hospital Bethnal Green, se colocan los alimentos en un plato en la cocina en cuanto está terminado el guiso y se les sirven directamente al enfermo, trasladando los platos en un recipiente metálico debidamente calentado para que no se enfríen las comidas.

En su Memoria anual, correspondiente a 1964, dada a la publicidad con fecha 19 de julio, la Fundación mencionada señala que, gracias al nuevo sistema, se ha logrado mejorar la calidad de las comidas servidas a los enfermos del Hospital Bethnal Green.

El asesor en materia de alimentos de la Fundación en cuestión ha manifestado que la mayoría de los hospitales estudian la adopción de este sistema. «Las comidas de los hospitales han sido objeto de acres censuras, sobre todo en el informe Platt, publicado en el año 1963, y yo estoy completamente seguro de que este sistema contribuiría a desvanecer el fundamento que ha dado origen a estas críticas», terminó diciendo dicho asesor.

#### ORGANIZACIONES PATRONALES Y OBRERAS

NORUEGA: CONGRESO DE LA FEDERACIÓN SINDICAL.—Del 9 al 14 de mayo de 1966 se celebró en Oslo el vigésimo primer Congreso de la Federación Sindical Noruega, bajo la presidencia del señor Konrad Nordahl.

En una resolución sobre la situación industrial declaró el Congreso que, tanto en el presente como en su política a largo plazo, los Sindicatos deben tratar mediante acuerdos colectivos de estimular el mayor rendimiento posible en la producción y en la industria y lograr que los asalariados consigan, por medio de salarios más elevados y prestaciones ampliadas de previsión social, una justa participación en los beneficios

resultantes de ese mayor rendimiento. Los Sindicatos deben también respaldar, en su política de salarios, los esfuerzos en favor del pleno empleo.

*Participación de los trabajadores en la gestión de las Empresas.* Como consecuencia de una resolución adoptada por el último Congreso, celebrado en 1961, la cuestión de la democracia industrial ha sido comunicada y ampliamente discutida en los Sindicatos en todos los niveles. Por otra parte, el Gobierno sometió al Parlamento un Proyecto de ley proponiendo la codeterminación de los empleados en las Empresas estatales, medida que recibió el apoyo unánime del Congreso. Con respecto a la participación de los trabajadores en la gestión de las Empresas privadas se convino en que la mejor forma de lograrlo sería mediante acuerdos, y se adoptó una resolución por la que el objetivo que deberá perseguirse en los próximos cuatro años será la incorporación en los actuales acuerdos con la Confederación de Empresarios, tales como el Acuerdo Básico y el Acuerdo sobre comisiones paritarias de producción, de disposiciones que establezcan una mayor influencia del trabajador en el lugar de trabajo. También se deberá tratar de lograr un cambio en el sistema de organización de las Empresas, a fin de ampliar la influencia de los trabajadores en los organismos responsables de su gestión. A la luz de esta resolución, el Congreso rechazó ciertas peticiones que le habían sido sometidas en pro de la nacionalización de las industrias e instituciones financieras más importantes.

MIGUEL FAGOAGA